

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Efektivitas Kerja

Menurut Siswanto (2007: 55) dalam bukunya pengantar manajemen mengemukakan bahwa efektivitas berarti menjalankan pekerjaan yang benar. Efektivitas berarti kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat. Manajer yang efektif adalah manajer yang memilih pekerjaan yang benar untuk dijalankan. Menurut Emerson (dalam Hasibuan 2005: 242) efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut The Liang Gie (dalam Syamsi, 2007: 2) Efektivitas mengandung arti terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki. Jadi, perbuatan seseorang yang efektif ialah perbuatan yang menimbulkan akibat sebagaimana dikehendaki oleh orang itu. Setiap pekerjaan yang efisien tentu berarti juga efektif, karena dilihat dari segi usaha, hasil yang dikehendaki telah tercapai dan bahkan dengan penggunaan unsur yang minimal.

Menurut Hasibuan (2003: 105) efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta kualitas kerja yang baik. Menurut Kusdi

(2009: 94) efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai dan tahap pertumbuhan organisasi.

Ukuran dalam sebuah efektivitas kerja dapat dilihat pada semua bidang kegiatan maupun kemampuan seorang pegawai dalam sebuah organisasi maupun instansi pada proses pencapaian tujuan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini kriteria dalam pengukuran efektivitas. Menurut Gibson (dalam Tangkilisan, 2005: 65) mengatakan hal yang berbeda bahwa efektivitas organisasi dapat pula diukur melalui.

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai
2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan
3. Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap
4. Perencanaan yang matang
5. Penyusunan program yang tepat
6. Tersedianya sarana dan prasarana
7. Sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik

Beberapa indikator efektivitas kerja menurut Hasibuan (2003: 105) yaitu.

- a. Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
- b. Kualitas Kerja
Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.
- c. Pemanfaatan Waktu
Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia tentunya sangat diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap sekolah. Yang terpenting pada efektivitas kerja adalah didukung oleh sumber daya manusia yang berkompotensi yang memiliki *knowledge*, *skill* dan *attitude*. Setiap guru sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal.

2. Kompetensi Guru

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2008: 86).

Menurut Littrell dalam Uno (2007: 62) kompetensi adalah kekuatan mental dan fisik untuk melakukan tugas atau keterampilan yang dipelajari melalui latihan dan praktik. Kompetensi adalah landasan dasar karakteristik orang dalam mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Spencer dan Spencer dalam Wibowo, 2008: 87).

Kompetensi mengacu pada kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan. Kompetensi menunjuk kepada *performance* dan perbuatan yang rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan. Dikatakan rasional karena mempunyai arah dan tujuan. *Performance* merupakan perilaku nyata dalam arti tidak diamati, tetapi juga meliputi perihal yang tidak tampak (Munsi dalam Uno, 2007: 61).

Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut.

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri sendiri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analisis atau konseptual (Wibowo, 2008: 87 - 88).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pada pasal 10 ayat 1 menjelaskan bahwa kompetensi guru sebagaimana dimaksud dengan pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan formal.

1. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
2. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.
3. Kompetensi profesional adalah kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar.
4. Kompetensi sosial adalah kemampuan yang berhubungan dengan bentuk partisipasi sosial seorang guru dalam kehidupan sehari-hari di masyarakat tempat ia bekerja, baik secara formal maupun informal, meliputi.
 - a. Terampil berkomunikasi dengan peserta didik.
 - b. Bersikap simpatik.

- c. Dapat bekerja sama dengan guru bimbingan konseling,
- d. Pandai bergaul dengan kawan sejawat dan mitra pendidikan.
(Sardiman, 2008: 163-179)

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dipahami bahwa kompetensi guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepada guru berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan sebagai bekal dan penunjang untuk melaksanakan tugasnya sebagai guru.

3. Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012: 86) disiplin adalah sikap kesediaan atau kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin adalah kepatuhan atau tindakan menertibkan orang-orang pada suatu organisasi agar sesuai dengan peraturan yang berlaku (Barnawi dan Arifin, 2012: 111).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana dan dkk, 2012: 134).

Menurut Hasibuan dalam Barnawi dan Arifin (2012: 112) disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Latainer dalam Sutrisno (2012: 87)

mengartikan disiplin sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa disiplin adalah sikap, perilaku dan tindakan yang dilakukan seseorang dalam sebuah organisasi sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya. Disiplin kerja yang dimaksud adalah disiplin kerja guru. Disiplin kerja guru adalah sikap kesediaan seorang guru untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam bekerja di sekolah dengan tidak melakukan pelanggaran yang dapat merugikan baik diri sendiri, orang lain maupun lingkungan sekitar.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012: 89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah.

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi;
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan;
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan;
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan;
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan;
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Hendry dalam Barnawi dan Arifin (2012: 118) terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai, yaitu.

1. Prosedur dan kebijakan yang pasti

Kepala sekolah perlu memberikan perhatian yang serius terhadap berbagai keluhan guru. hal ini akan mendorong pertumbuhan disiplin kerja guru di sekolah.

2. Tanggung jawab kepengawasan
Tanggung jawab kepengawasan harus diperhatikan baik-baik, untuk menjaga disiplin kerja guru, perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan.
3. Komunikasi berbagai peraturan
Setiap guru hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur disiplin. Kebijakan dan prosedur tersebut dapat disosialisasikan melalui buku manual kerja guru.
4. Tanggung jawab pemaparan bukti
Setiap guru haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa guru tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan.
5. Perlakuan yang konsisten
Konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting, tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hukuman harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi. Pemberlakuan aturan yang berbeda antara satu pihak dengan pihak lain akan merusak efektivitas dari sistem disiplin.
6. Pertimbangan atas berbagai situasi
Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah berarti memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik. Besarnya hukuman perlu mempertimbangkan berbagai faktor. Situasi di lapangan dan fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran patut menjadi pertimbangan dalam pemberian hukuman.
7. Peraturan dan hukuman yang masuk akal
Peraturan dan hukuman yang masuk akal akan membuat orang mudah menerimanya. Hukuman berat yang diberikan kepada guru yang melakukan pelanggaran ringan justru akan menciptakan perasaan tidak adil di antara para pegawai. Peraturan dan hukuman yang tidak wajar akan menimbulkan sikap negatif di antara para guru dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif terhadap atasannya.

Berdasarkan prinsip-prinsip di atas, dapat dipahami bahwa prinsip-prinsip disiplin kerja adalah prosedur dan kebijakan yang pasti, tanggung jawab kepengawasan, komunikasi berbagai peraturan, tanggung jawab pemaparan bukti, perlakuan yang konsisten, peraturan dan hukuman yang masuk akal dan pertimbangan atas berbagai situasi.

4. Kompensasi

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2012: 182) mendefinisikan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/ tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Menurut Wibowo (2008: 134) kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Rivai dan Sagala (2010: 741) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini.

Menurut Handoko dalam Sutrisno (2012: 183) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut Hasibuan (2009: 118), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2008: 134) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan

berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat dipahami bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima seseorang atas tenaga dan jasa yang telah diberikan. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompensasi guru yaitu balas jasa yang diterima berdasarkan tingkat kinerja dan tanggung jawab seorang guru. Jika tanggung jawab yang diterima guru tinggi maka kompensasi yang akan diterima juga tinggi, begitu pula sebaliknya. Jadi kompensasi yang diterima guru berdasarkan beban kerja yang ditanggungnya.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruk, pengaruh pemerintah (Hasibuan, 2009: 121).

Menurut Notoadmodjo dalam Sutrisno (2012: 188) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu.

1. Menghargai prestasi kerja
Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi para karyawan.
2. Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan karyawan
Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Pengendalian biaya
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain.
6. Memenuhi peraturan
Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Berdasarkan hal di atas, dapat dipahami bahwa tujuan kompensasi adalah menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, memenuhi peraturan dan pengendalian biaya. Tujuan kompensasi yang dimaksud adalah tujuan kompensasi guru. Dengan adanya kompensasi, akan memberi motivasi guru untuk lebih meningkatkan kinerjanya, serta kompensasi dapat membantu guru meraih potensi terbaik dalam diri mereka serta membangun sebuah dorongan untuk berkembang dalam berbagai kebijakan dan perencanaan.

Menurut Rivai dan Sagala (2010: 744) ada beberapa komponen-komponen Kompensasi, sebagai berikut.

1. Gaji
gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.
2. Upah
upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau

banyaknya pelayanan yang diberikan, jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja *pay for performance plan*.

4. Kompensasi tidak langsung

fringe benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain.

Tohardi dalam Sutrisno (2012: 182) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Berdasarkan pendapat di atas, dapat dipahami bahwa dalam penghitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan dapat mengurangi kecemburuan sosial antar anggota. Pemberian kompensasi yang adil merupakan kunci utama dalam upaya pemberian upah yang layak dan adil terhadap karyawan. Penghitungan kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penghitungan kompensasi guru. Penghitungan kompensasi guru ini berdasarkan evaluasi pekerjaan yang telah dilaksanakan guru di dalam sekolah sesuai dengan tanggung jawabnya.

B. Penelitian Yang Relevan

Hasil penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini , antara lain:

Tabel 3. Penelitian Yang Relevan

No	Nama	Judul Skripsi	Kesimpulan
1	Dian Eka Prayugo	Hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja guru dengan disiplin kerja guru di SMP Karya Bhakti Gadingrejo tahun pelajaran 2009/2010	Ada hubungan yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja dengan disiplin kerja guru yang ditunjukkan dengan r^2 sebesar 43,7%
2	Eddy Kembuan	Hubungan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado Tahun Pelajaran 2010/2011	Hasil penelitian menunjukkan $R_{hitung} > R_{tabel}$ atau $0,568 > 0,323$ yang berarti ada hubungan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Pegawai Universitas Negeri Manado tahun pelajaran 2010/2011
3	Pristia Winda Pratiwi	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013	Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013 ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $75,007 > 3,947$ dengan keeratan hubungan (R) 0,776 yang menunjukkan koefisien kolerasi $R_{hitung} > R_{tabel}$ yaitu $0,766 > 0,206$, dan koefisien determinasi (R^2) 0,587
4	Renita Dwi Astuti	Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja pada guru sertifikasi SMP Sub Rayon 03 Bandar Lampung tahun	Ada pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan kompetensi guru terhadap kinerja, dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $42,823 > 2,70$ dan koefisien kolerasi (R) 0,750, koefisien determinasi

Tabel 3. Lanjutan

No	Nama	Judul Skripsi	Kesimpulan
4	Renita Dwi Astuti	pelajaran 2013/2014	(R2) sebesar 0,562.
5	Eka Suri Rainawati	Hubungan Iklim Organisasi dengan Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegaiwaan Daerah (BKD Kota Samarinda Tahun Pelajaran 2012/2013	Hasil penelitian menunjukkan $R_{hitung} > R_{tabel}$ atau $0,714 > 0,294$ yang berarti ada hubungan antara iklim organisasi dengan efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegaiwaan Daerah (BKD Kota Samarinda Tahun Pelajaran 2012/2013

C. Kerangka Pikir

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pada guru diantaranya kompensasi guru, disiplin kerja, pemberdayaan, sarana dan prasaran, lingkungan kerja, imbalan, profesionalisme kerja, iklim kerja dan kompensasi, tetapi penelitian ini hanya mengkaji tentang kompetensi guru, disiplin kerja, dan kompensasi. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kompetensi guru, disiplin kerja, dan kompensasi.

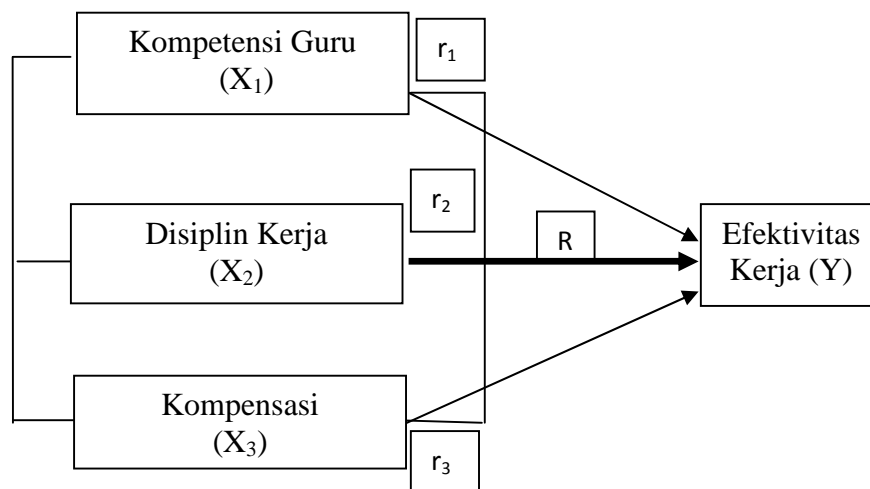
Pendidikan memiliki arti penting bagi kehidupan manusia dalam rangka memperbaiki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Melalui pendidikan seseorang akan mampu bersaing dalam era globalisasi yang penuh dengan persaingan. pendidikan menjadi salah satu prioritas pemerintah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakatnya, hal tersebut sesuai dengan tujuan negara indonesia yang tercantum dalam pembukaan UUD alenia ke

IV yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa. Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab dalam membentuk dan membangun kepribadian anak didik. Hal ini sesuai dengan pendapat Ametembun (dalam Djamarah, 2010: 32) “bahwa guru adalah semua orang yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap pendidikan murid-murid baik secara individual ataupun klasikal, disekolah maupun diluar sekolah”.

Menyadari hal ini, maka guru yang berkompeten sangat diperlukan. Menurut Wibowo (2008: 86) Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki seorang guru adalah kompetensi pedagogik. Selain kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru, disiplin kerja juga harus dimiliki oleh seorang pendidik. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor internal yang penting untuk dipertimbangkan untuk meningkatkan efektivitas kerja guru. Disiplin kerja guru berhubungan erat dengan kepatuhan seorang guru dalam menerapkan peraturan sekolah. Peraturan-peraturan sekolah ini penting untuk dipatuhi agar tujuan pendidikan dapat dicapai dengan maksimal. Sebagaimana menurut Hasibuan dalam (Barnawi dan Arifin, 2012: 112) disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Banyak sekali tuntutan terhadap seorang pendidik selain disiplin kerja, guru dituntut menguasai materi pelajaran yang akan disampaikan agar siswa dapat menerima materi pelajaran dengan maksimal dan guru harus memiliki ketepatan dan kecepatan agar dalam melaksanakan pembelajaran di kelas tidak terjadi kekurangan waktu dalam menyampaikan materi. Pemberian kompensasi diharapkan sesuai dengan beban kerja yang ditanggung oleh guru tersebut. Guru yang beban kerjanya tinggi maka akan mendapatkan kompensasi yang tinggi. Menurut Wibowo (2008: 134) kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompensasi guru yaitu balas jasa yang diterima berdasarkan tingkat kinerja dan tanggung jawab seorang guru. Jika tanggung jawab yang diterima guru tinggi maka kompensasi yang akan diterima juga tinggi, begitu pula sebaliknya. Berdasarkan uraian tersebut, maka paradigma pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1. Paradigma Penelitian Kompetensi Guru (X_1), Kemampuan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) terhadap Kinerja (Y) pada Guru Sertifikasi.



Sumber : Sugiyono (2012: 69)

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir dan landasan teori di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah.

1. Ada hubungan positif antara kompetensi guru dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.
2. Ada hubungan positif antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.
3. Ada hubungan positif antara kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.
4. Ada hubungan positif antara kompetensi guru, disiplin kerja, dan kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.