

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

Bagian ini akan membahas tinjauan pustaka (kinerja guru bersertifikasi, disiplin kerja, kompensasi, pengawasan dan hasil penelitian yang relevan), kerangka berpikir, dan hipotesis.

A. Tinjauan Pustaka

1. Kinerja

1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Rue dan Byars, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi (Makmur, 2008: 199), sedang menurut Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Wahyudi, 2012: 7)

Kinerja adalah *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja (LAN, 1992).

Sementara itu, menurut August W. Smith kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. (Rusman, 2012: 50)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. (Wibowo, 2008: 7)

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya dalam kegiatan belajar mengajar disekolah berupa kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi pembelajaran.

Roger Belows mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu penilaian periodik atas nilai seseorang individu karyawan bagi organisasinya, dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya. (Makmur, 2008: 199)

Kinerja atau unjuk kerja dalam konteks profesi guru adalah kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran/ KBM, dan melakukan penilaian hasil belajar. (Rusman, 2012: 95)

Kinerja guru adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang meliputi penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. (Wahyudi, 2012: 8)

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai, 2006: 309)

Berbagai pengertian kinerja di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja guru yang merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya berupa penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaannya sebagai seorang guru.

1.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja seorang adalah untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem yang formal dan terstruktur, seperti menilai, mengukur dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, dan hasil termasuk tingkat kehadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang apakah ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. (Wahyudi, 2012: 96)

Kinerja mengukur pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja karyawan serta melalui organisasi mana kinerja tersebut diukur. Mengukur kinerja sangat penting karena kinerja mempunyai hubungan erat dengan produktivitas dan merupakan indikator dalam menentukan usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Sehubungan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja organisasi merupakan hal penting.

Penilaian kinerja memerlukan standar kinerja yang mencerminkan seberapa jauh keberhasilan sebuah pekerjaan telah tercapai. Agar efektif standar perlu berhubungan dengan hasil yang diinginkan dari setiap pekerjaan. Hal tersebut dapat diuraikan dari analisis pekerjaan dengan menganalisis hubungannya dengan kinerja karyawan saat sekarang. (Rivai, 2006: 321)

Perumusan mengenai standar kinerja seseorang penting untuk dilakukan karena baik tidaknya kinerja seseorang merupakan perbandingan antara apa yang diharapkan organisasi melalui standar tersebut dengan hasil pekerjaan seseorang. Penetapan standar kinerja akan lebih memudahkan untuk membandingkan kinerja satu sama lain dengan ukuran yang jelas.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru, *Georgia Department of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilai Kemampuan Guru. Alat ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru, yaitu : (1) Rencana pembelajaran, (2) prosedur pembelajaran, dan hubungan antar pribadi, dan (3) penilaian pembelajaran. (Rusman, 2012: 75)

Pengukuran kinerja guru dilakukan dengan melihat rencana pembelajaran yang dilakukan berupa pembuatan portofolio pembelajaran, proses pelaksanaan pembelajaran yang meliputi terkuasainya materi, penggunaan strategi dan metode serta penguasaan kelas yang baik. Ukuran yang selanjutnya dilihat dari hasil pembelajaran yang terefeksi dalam kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi serta terselesaikannya program tepat pada waktunya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, bahwa yang dimaksud dengan penilaian kinerja adalah proses suatu organisasi mengevaluasi atau menilai kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar maka dapat

membantu meningkatkan motivasi berprestasi sekaligus dapat meningkatkan loyalitas para anggota organisasi yang ada didalamnya, dan apabila ini terjadi akan menguntungkan organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, penilaian kerja perlu dilakukan secara formal dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi secara obyektif.

Berdasarkan beberapa kajian teori di atas, telah dijelaskan mengenai kinerja guru. Bahwa kinerja guru adalah suatu kemampuan guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional dalam proses belajar mengajar di dalam ataupun diluar kelas. Dengan demikian, kinerja guru akan menentukan keberhasilan dalam proses pendidikan di sekolah yang akan berdampak pada peningkatan mutu dan kualitas pendidikan.

1.3 Sertifikasi

Dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru dan dosen. Adapun sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru dan dosen sebagai tenaga profesional. (Nanang dan Cucu, 2010: 143)

Sertifikasi profesi guru adalah proses untuk memberikan sertifikat kepada guru yang telah memenuhi standar kualifikasi dan standar kompetensi. (Kunandar: 2009: 79)

Agar pemahaman tentang sertifikasi lebih jelas dan mantap, berikut ini dikutipkan beberapa pasal yang tertuang dalam Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen sebagai berikut.

1. Pasal 1 butir 11: sertifikasi adalah pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen.
2. Pasal 8: guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
3. Pasal 11 butir 1: sertifikat pendidik sebagaimana dalam pasal 8 diberikan kepada guru yang telah memenuhi persyaratan.
4. Pasal 16: guru yang memiliki sertifikat pendidik mendapat tunjangan profesi sebesar satu kali gaji, guru negeri maupun swasta dibayar pemerintah.
(Muslich, 2007: 2)

Dari kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru yang telah memenuhi persyaratan tertentu, yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yang dibarengi dengan peningkatan kesejahteraan yang layak.

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh dari pendidikan profesi. (Kunandar: 2009:75)

Berdasarkan teori diatas, dapat dipahami bahwa penguasaan kompetensi dibuktikan dengan bentuk uji kompetensi. Seseorang dapat menempuh sertifikasi jika sudah memenuhi kualifikasi (dengan bukti ijazah), dan sehat (dengan bukti surat dokter). Jika lulus sertifikasi, yang bersangkutan akan menerima sertifikat pendidik. Guru yang mempunyai sertifikat pendidik dianggap sebagai guru yang profesional. Dan yang bersangkutan mendapatkan tunjangan profesi dari pemerintah sebesar satu kali gaji pokok.

Wibowo mengungkapkan bahwa sertifikasi bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Melindungi profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik dan tenaga kependidikan.
3. Membantu dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu dan instrumen untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten.
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan.

(Nanang dan Cucu, 2010: 145).

Berdasarkan pemaparan di atas sertifikasi merupakan jaminan dari pemerintah bahwa seseorang telah memiliki kualifikasi akademik, kompetensi serta kemampuan dibidangnya. Sertifikasi guru merupakan bagian dari peningkatan mutu guru dan peningkatan kesejahteraannya sehingga diharapkan kualitas guru dalam mengajar menjadi lebih baik serta guru lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam kegiatan pembelajaran.

2. Disiplin Kerja

Singodimejdo mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. (Sutrisno, 2012: 86)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku. (Rivai, 2006: 444)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2009: 193)

Berdasarkan teori yang telah diuraikan diatas, disiplin kerja adalah suatu perilaku yang tercermin dari ketaatan seseorang terhadap peraturan serta norma yang berlaku.

Disiplin kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah disiplin kerja guru berupa kesediaan untuk menaati peraturan di sekolah serta norma- norma yang berlaku dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengajar profesional disekolah.

Veithzal Rivai (2006: 444) menyatakan terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin retributif (*retributif discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak- hak individu (*individudal right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak- hak individu selama tindakan- tindakan indiscipliner.
4. Perspektif utilitarium (*utilitarium perspektive*) yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi – konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak negatifnya.

Disiplin tak harus selalu dihubungkan dengan hukuman, karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin bilamana usaha- usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Sebaliknya, tindakan indiscipliner dapat dicegah dengan membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang kurang tepat sebelum ia benar- benar melakukan kesalahan.

Menurut Singodimedjo 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 tindakan
 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
 6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
 7. Diciptakan kebiasaan- kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
- (Sutrisno, 2012: 89- 92)

Secara umum pelaksanaan disiplin kerja juga harus memperhatikan keadaan karyawan. Penerapan disiplin secara membabi buta tanpa meninjau sebab dan pelanggaran yang dilakukan terlebih dahulu malah akan merugikan perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas, disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada. Disiplin kerja menunjukkan sikap hormat terhadap terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, bila peraturan yang ada sering dilanggar atau diabaikan, maka hal ini menunjukkan disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya jika peraturan dilaksanakan, hal ini menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan tercapainya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah disiplin kerja guru yang dicerminkan dari kesediaan guru menaati peraturan yang berlaku disekolah serta peraturan yang ditetapkan menteri pendidikan dengan semangat kerja yang tinggi sehingga akan memberi dampak positif pada kinerja guru dalam bekerja.

3. Kompensasi

Menurut Handoko, yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (sutrisno, 2012: 183)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2009: 22)

Werther dan Devis. mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. (Wibowo, 2007: 134)

Menurut T. Handoko, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Handoko, 2010: 155)

Berdasarkan beberapa teori diatas kompensasi adalah balas jasa yang diterima sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Kompensasi dalam penelitian ini adalah kompensasi yang diterima guru sebagai balas jasa atas setiap pekerjaannya dalam kegiatan pembelajaran mau setiap kegiatan yang berhubungan dengan profesinya sebagai tenaga pendidik. Didalam 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. (Werther dan Davis dalam Wibowo, 2008: 134)

Insentif merupakan tambahan kompensasi atas kinerja diatas standar yang ditentukan. Adanya insentif ini diharapkan dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja diatas standar.

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai. Demikian pula hal pemberian kompensasi menurut Singodimedjo juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri karyawan, mempererat hubungan antarkaryawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga kerja yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja dipasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang- undangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru. (Sutrisno, 2012: 188)

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara tidak langsung juga menguntungkan perusahaan. Dengan kompensasi yang tinggi perusahaan dapat menarik karyawan yang berkompentensi tinggi untuk bekerja di perusahaan tersebut, membangun kesetiaan karyawan lama, serta meningkatkan motivasi lalu kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat lebih mudah tercapai.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas jasa atau tenaga yang diberikannya. Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi karyawan, tapi juga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif.

Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada guru akan meningkatkan kesejahteraannya sehingga guru lebih termotivasi lagi untuk melaksanakan

tugasnya dengan baik dalam kegiatan pembelajaran sehingga kinerja guru akan meningkat dan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan.

4. Pengawasan

Pengawasan adalah adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

(Handoko, 2003: 25)

Pengawasan dapat diartikan sebagai salah satu kegiatan untuk mengetahui realisasi perilaku organisasi personalia pendidikan dan tingkat pencapaian tujuan pendidikan serta memanfaatkan pengetahuan itu untuk mengadakan perbaikan demi pencapaian tujuan pendidikan. (Pidarta, 2004: 159)

Menurut Instruksi Mendikbud No. 3/U/1987 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan, disebutkan bahwa pengawasan merupakan usaha untuk menjaga agar kegiatan pelaksanaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien, sesuai dengan perencanaan, kebijakan, dan peraturan atau perundangan yang berlaku, sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya. (Sudiyono, 2004: 67)

Berdasarkan teori diatas pengawasan adalah sebuah kegiatan evaluasi untuk mengetahui apakah aktivitas yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan dalam penelitian ini adalah pengawasan yang dilakukan pengawas dan kepala sekolah terhadap guru agar kegiatan pembelajaran yang berlangsung sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi melakukan kegiatan mengawas atau mengontrol. Kegiatan ini mereka lakukan dengan maksud agar: (1) perilaku personalia organisasi mengarah ke tujuan organisasi, bukan semata-mata ke tujuan individual mereka masing-masing dan (2) agar tidak terjadi penyimpangan yang berarti antara rencana dengan pelaksanaan (Pidarta, 2004 : 158).

Perilaku para anggota organisasi yang diarahkan ke tujuan organisasi bukan berarti meniadakan sama sekali tujuan individual, melainkan mengusahakan agar tujuan individual tidak merugikan tujuan perusahaan.

Ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengawasan dan pengendalian. Hal ini untuk menghindarkan terjadinya salah pengertian mengenai hakekat, tujuan pengawasan, baik segi pengawas maupun dari segi yang melaksanakan kegiatan.

1. Objektif dan menghasilkan fakta
2. Pengawasan harus berpangkal dari keputusan pimpinan
3. Preventif
4. Pengawasan buan tujuan
5. Efisiensi
6. Apa yang salah
7. Hasil temuan dari pelaksanaan pengawasan harus diikuti dengan tindakan korektif yang tepat. (Atmodiwirio, 2000: 178- 179)

Prinsip-prinsip pengawasan tersebut merupakan pedoman dalam melakukan kegiatan pengawasan. Setelah itu langkah selanjutnya adalah menentukan strategi dalam melakukan pengawasan. Strategi ini menyangkut alat ukur dan cara bagaimana melakukan pengawasan. Hasil dari kegiatan pengawasan ini kemudian dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya sehingga dapat diketahui apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan rencana atau tidak.

Berdasarkan pendapat diatas pengawasan membutuhkan standar tertentu dalam pelaksanaannya serta tindak lanjut berupa pelatihan agar kesalahan yang sama tidak terulang kembali.

Pengawasan yang dilakukan terhadap guru bertujuan memimpin dan membimbing guru agar lebih mengerti dan lebih efisien dalam mewujudkan seluruh fungsi pengajaran sehingga dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran.

5. Hasil Penelitian yang Relevan

Tabel 2. Hasil Penelitian yang Relevan.

Nama	Judul Skripsi	Kesimpulan
Yuli Ardhi Sutopo	Pengaruh Model, Rencana Pembelajaran, Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun 2010/2011	Ada pengaruh model pembelajaran, rencana pembelajaran dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru dalam melaksanakan KTSP pada SMA Negeri 4 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2010/2011, diperoleh $F_{hitung} 10,132 > F_{tabel} 2,816$ korelasi $R_{tabel} 0,639 < R_{hitung} 0,284$ dan koefisien determinasi (R^2) 0,409
Vitta Romauli Gultom	Pengaruh perencanaan pengajaran guru, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Taman Siswa Teluk Betung Utara Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010	Ada pengaruh perencanaan, pengawasan, dan kompensasi terhadap kinerja guru pada SMA Taman Siswa Teluk Betung Utara Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2009/2010, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} = 9,305 > 2,934$ dengan keeratan hubungan koefisien korelasi (R) 0,700 dan Koefisien determinasi (R^2) 0,490 determinasi (R^2) 49%
Wardani	Pengaruh Pemahaman Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), perencanaan pembelajaran guru, dan kepemimpinan kepala sekolah Terhadap Kinerja Guru Pada pada SMP Negeri 1 Seputih Banyak tahun pelajaran 2011/2012.	Ada pengaruh Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), perencanaan pembelajaran, dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru pada SMP N 1 Seputih Banyak. diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel} 30,583 > 2,790$. Koefisien korelasi (R) 0,593 dan koefisien determinasi (R^2) 0,352 atau 35,2 %.

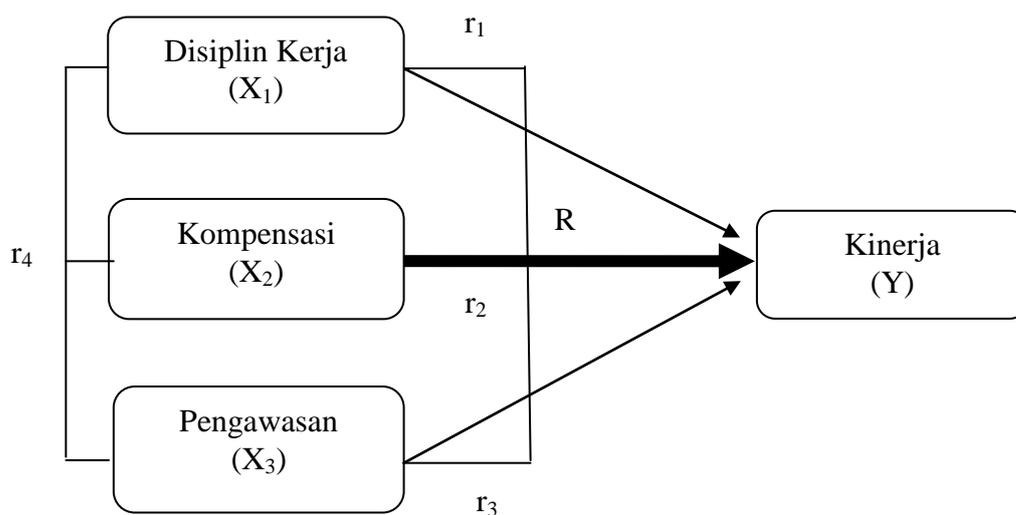
B. Kerangka Pikir

Kinerja guru merupakan kegiatan yang meliputi perencanaan pembelajaran berupa pembuatan pemetaan SK dan KD, program tahunan, program semester, silabus, dan RPP, pelaksanaan pembelajaran atau kegiatan belajar mengajar, serta melakukan penilaian hasil belajar. Jika semua kegiatan tersebut dilakukan dengan baik maka diindikasikan bahwa kinerja guru tersebut juga baik. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan serta norma yang berlaku. Kedisiplinan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran di lingkungan sekolah juga menjadikannya sebagai sosok teladan para siswa. Disiplin kerja yang tinggi akan berpengaruh kepada kinerja guru yang optimal. Kompensasi juga berperan dalam pencapaian kinerja guru yang berkualitas. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung, uang atau barang sebagai balas jasa atas jasa yang telah diberikan. Kompensasi yang diterima guru akan memotivasinya untuk bekerja lebih baik lagi sehingga kinerjanya dapat meningkat. Selain kompensasi langsung yang diterima berupa gaji dan tunjangan sertifikasi, kompensasi tidak langsung yang diberikan sebagai bentuk perhatian pemerintah berupa askes, dll. untuk meningkatkan kesejahteraan guru akan lebih meningkatkan motivasi guru untuk melaksanakan tugasnya dengan maksimal. Pengawasan sangat berperan terhadap kinerja guru. Pengawasan yang dilakukan oleh pengawas dan kepala sekolah meliputi suatu proses yang sistematis untuk mengevaluasi apakah aktifitas organisasi telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan begitu kinerja

guru akan menjadi lebih baik karena selalu dilakukan pengawasan serta evaluasi agar setiap kegiatan berjalan dengan semestinya.

Bertolak dari pemikiran di atas, untuk memperjelas pengaruh pengawasan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dapat dilihat pada paradigma berikut

Gambar 1. Paradigma pengaruh variabel independen disiplin kerja(X_1), kompensasi (X_2) dan pengawasan(X_3) terhadap variabel dependen kinerja guru (Y).



Sumber: Sugiyono, (2011:11)

A. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/ 2013.

2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/ 2013.
3. Ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/ 2013.
4. Ada pengaruh disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pada guru bersertifikasi SMP Negeri dan Swasta Kecamatan Tanjung Senang Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2012/ 2013.