

HUBUNGAN KOMPETENSI GURU DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI DENGAN EFEKTIVITAS KERJA GURU SERTIFIKASI

Sri Widiawati, Yon Rizal, Tedi Rusman
Pendidikan ekonomi PIPS FKIP Unila
Jl. Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No.1 Bandar Lampung

This research purpose was to find out whether there was a relationship of teacher competence, work discipline, and compensation with the effectiveness of teacher certification of SMP Negeri in Terbanggi Besar District academic year 2014/2015. Based on the analysis of data, it were obtained as follows: (1) there was a positive correlation between the effectiveness of teacher competence on teacher certification of SMP Negeri in Terbanggi Besar District academic year 2014/2015, (2) there was a positive correlation between the effectiveness of the work discipline on teacher certification, (3) there was a positive relationship between compensation and effectiveness of the work on teacher certification, (4) there was a positive and significant correlation between teacher competence, work discipline and compensation to the effectiveness on teacher certification.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan kompetensi guru, disiplin kerja, dan kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar tahun pelajaran 2014/2015. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh sebagai berikut (1) ada hubungan yang positif antara kompetensi guru dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar tahun pelajaran 2014/2015, (2) ada hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi, (3) ada hubungan yang positif antara kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi, (4) ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompetensi guru, disiplin kerja dan kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi.

Kata kunci: disiplin, efektivitas kerja, kompensasi, dan kompetensi kerja

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap manusia membutuhkan pendidikan, hal ini karena tanpa pendidikan manusia akan sulit berkembang dan akan semakin terbelakang. Oleh karena itu, pendidikan harus benar-benar diarahkan guna menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dan mampu bersaing sesuai dengan era globalisasi saat ini. Sumber daya manusia unggul merupakan syarat utama bagi terwujudnya bangsa dan negara yang maju. Sumber daya alam (SDA) yang melimpah, modal sarana prasarana yang tersedia, tidak dapat dimanfaatkan secara optimal tanpa sumber daya manusia yang unggul. Dengan demikian, suatu bangsa tak dapat mencapai kemajuan tanpa adanya suatu sistem pendidikan yang baik.

Pendidikan juga menjadi salah satu bentuk investasi sumber daya manusia jangka panjang yang mempunyai nilai vital untuk kelangsungan kehidupan seseorang kelak. Sejalan dengan hal tersebut menurut UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, "Pendidikan Nasional memiliki visi terwujudnya sistem pendidikan sebagai pranata sosial yang kuat dan berwibawa untuk memberdayakan semua warga Negara Indonesia berkembang menjadi manusia yang berkualitas sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah".

Berbagai upaya selalu dilakukan pemerintah untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional antara lain melalui berbagai perubahan dalam pengembangan kurikulum, pengadaan buku, perbaikan sarana prasarana pendidikan dan pembelajaran lainnya, peningkatan mutu manajemen sekolah, dan dengan pelatihan dan peningkatan kualifikasi guru (sertifikasi guru). Program sertifikasi guru merupakan program yang dicanangkan oleh pemerintah Indonesia guna mengembangkan kompetensi guru dan mendongkrak mutu dari proses dan hasil pendidikan. Dengan adanya program sertifikasi tersebut, diharapkan efektivitas kerja guru dapat meningkat. Program sertifikasi guru dapat ditempuh melalui dua jalur, yaitu penilaian portofolio dan jalur pendidikan.

hal ini didukung oleh hasil wawancara penulis dengan beberapa siswa yang menyatakan salah satu penyebab kurangnya pemahaman siswa terhadap materi dikarenakan ketidaksesuaian materi dengan apa yang disampaikan guru. Kemudian banyak pula guru yang tidak menggunakan variasi metode dan model sehingga banyak siswa yang bosan. Hal ini juga terlihat dari tingkat ketidakhadiran guru di SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar masih tinggi, dari bulan Juli sampai Desember dengan persentase 7,71 %. Total ketidakhadiran guru selama bulan Juli sampai Desember sebanyak 222 jam. Jumlah tersebut terdiri dari guru yang tidak masuk karena alasan izin sebanyak 116, sakit sebanyak 53, dan tanpa keterangan sebanyak 53. Jumlah absensi tersebut relatif tinggi dan dapat menjadi indikasi tentang rendahnya kedisiplinan guru. Hal ini berpengaruh pada pencapaian tujuan pendidikan, karena tinggi rendahnya produktivitas dan disiplin kerja dalam suatu lembaga dapat dilihat dari tingkat absensinya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara kompetensi guru, disiplin kerja, dan kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar.

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, dan (7) sistem pengawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

Munsi dalam Uno (2012: 61) menyatakan bahwa:

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).

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, dan (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 (Sardiman, 2007: 163-179)

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.

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

tidaknyapengawasan pimpinan, (6) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan (7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

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.

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.

Berdasarkan hal tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompetensi guru dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.
2. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.

4. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kompetensi guru, disiplin kerja, kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode korelasional menggunakan pendekatan *ex post de facto* dan *survey*. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang akan dicapai yaitu untuk mengetahui peristiwa yang telah terjadi dan kemudian melihat ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015 yang terdiri dari 4 sekolah yaitu SMP Negeri 1 Terbanggi Besar, SMP Negeri 2 Terbanggi Besar, SMP Negeri 3 Terbanggi Besar, dan SMP Negeri 5 Terbanggi Besar dengan jumlah sebanyak 124 guru. Teknik sampling dengan menggunakan *probability sampling* dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Perhitungan sampel menggunakan rumus *Nomogram Harry King*. Pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, studi kepustakaan, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan *korelasi product moment* dan regresi linier multiple.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan di dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut.

Hubungan Antara Kompetensi Guru dengan Efektivitas Kerja pada Guru Sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015

Berdasarkan dari hasil analisis data diketahui bahwa kompetensi guru mempunyai hubungan yang positif dengan efektivitas kerja guru. Hasil pengujian menunjukkan

nilai R sebesar 0,473, termasuk kategori hubungan yang sedang (setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai R) dengan kadar determinasi sebesar 0,223 yaitu dengan menggunakan rumus *R Square* (r^2) x 100% yang berarti efektivitas kerja memiliki hubungan dengan kompetensi guru sebesar 22,3% dan sisanya sebesar 77,7% dipengaruhi oleh variabel lain, diantaranya pengawasan, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, pemberdayaan, serta iklim kerja.

Setelah diketahui adanya hubungan kedua variabel tersebut, maka dilanjutkan dengan pengujian statistik t, diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,337 > 1,98$ dengan $dk = n-2$ dan $\alpha = 0,05$ atau tingkat sig. $< 0,05$ yaitu 0,000. Hal ini berarti menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara kompetensi guru dengan efektivitas kerja guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.

Hal ini didukung oleh Littrell dalam Uno (2012: 62) yang menyatakan bahwa 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).

Hasil penelitian didukung dengan pendapat Munsyi dalam Uno (2012: 61) 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.

Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja pada Guru Sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015

Hasil pengujian menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja dapat dilihat dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,587 termasuk kategori hubungan yang sedang (dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai R) dengan kadar determinasi sebesar 0,344 yaitu dengan menggunakan rumus $R \text{ Square } (r^2) \times 100\%$ yaitu berarti efektivitas kerja memiliki hubungan dengan disiplin kerja sebesar 34,4% dan sisanya sebesar 65,6% dipengaruhi oleh variabel lain, diantaranya pengawasan, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, pemberdayaan, serta iklim kerja.

Setelah diketahui adanya hubungan kedua variabel tersebut, maka dilanjutkan dengan pengujian statistik t, diperoleh bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,213 > 1,98$ dengan $dk = n-2$ dan $\alpha = 0,05$ atau tingkat sig. $< 0,05$ yaitu 0,000. Hal ini berarti menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.

Hasil analisis tersebut sejalan dengan pendapat beberapa ahli. 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. Sedangkan menurut Ardana dan dkk (2012: 134) Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Hubungan Antara Kompensasi dengan Efektivitas Kerja pada Guru Sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015

Hasil pengujian menunjukkan hubungan antara kompensasi dengan efektivitas kerja dapat dilihat dari koefisien korelasi (R) sebesar 0,444 termasuk kategori hubungan yang sedang (setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai R) dengan kadar determinasi sebesar 0,198 yaitu dengan menggunakan rumus $R \text{ Square } (r^2) \times 100\%$

yang berarti efektivitas kerja memiliki hubungan dengan kompensasi sebesar 19,8%, sedangkan sisanya sebesar 80,2% dipengaruhi oleh variabel lain, diantaranya pengawanan, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, pemberdayaan, serta iklim kerja.

Hal ini diperkuat oleh Menurut Wibowo (2008: 134) kompensasi merupakan kontra prestasi 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 Handoko dalam Sutrisno (2012: 183) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Sejalan dengan penelitian Pristia Winda Pratiwi (2013) dalam penelitiannya berjudul, "Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013". Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ 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) $0,587$.

Hubungan Antara Kompetensi Guru, Disiplin Kerja, dan Kompensasi dengan Efektivitas Kerja pada Guru Sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015

Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa variabel kompetensi guru, disiplin kerja, dan kompensasi mempunyai hubungan dengan efektivitas kerja. Hasil ini dapat ditunjukkan dengan koefisien multiple diperoleh $R = 0.752$, yang berarti ada hubungan yang positif antara kompetensi guru, disiplin kerja, dan kompensasi dengan efektivitas kerja pada Guru Sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015. Koefisien korelasi arahnya positif artinya semakin baik kompetensi guru, disiplin kerja, dan kompensasi guru maka diharapkan efektivitas kerja guru semakin meningkat. Demikian sebaliknya, semakin buruk kompetensi

guru, disiplin kerja, dan kompensasi guru maka diduga efektivitas kerja guru akan menurun.

Setelah besarnya nilai koefisien $R = 0.752$ dikonsultasikan dengan Tabel interpretasi nilai r , diketahui bahwa hubungan antara kompetensi guru, disiplin kerja, dan kompensasi dengan efektivitas kerja pada Guru termasuk dalam kategori yang sangat kuat dengan $R\ Square (R^2) = 0.566$, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi guru (X_1), disiplin kerja (X_2), dan kompensasi (X_3), dengan efektivitas kerja pada guru (Y) sebesar 56,6% sedangkan sisanya sebesar 43,4% dipengaruhi oleh variabel lain, diantaranya pengawan, sarana dan prasarana, lingkungan kerja, pemberdayaan, serta iklim kerja.

Sedangkan untuk hasil pengujian dengan statistik F diperoleh $F_{hitung} = 42,099$ dengan signifikansi (sig.) sebesar 0.000 sedangkan F_{tabel} dengan derajat kebebasan (dk/df) untuk pembilang = 3 dan penyebut = 97 dan $\alpha = 0,05$ dari daftar tabel diperoleh 2.70 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $42,099 > 2,698$, maka H_0 ditolak dan menerima H_1 yang menyatakan bahwa ada hubungan kompetensi guru, disiplin kerja, dan kompensasi dengan efektivitas kerja pada Guru Sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.

Banyak faktor yang mempengaruhi perilaku individu, baik yang bersumber dari dalam dirinya (faktor internal) ataupun yang berasal dari luar dirinya (faktor eksternal). Faktor internal merupakan segala sikap dan kecakapan yang dimiliki atau dikuasai individu dalam perkembangannya, diperoleh dari hasil keturunan atau karena interaksi keturunan dengan lingkungan. Faktor eksternal merupakan segala hal yang diterima individu dari lingkungannya (Sukmadinata, 2007: 44).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: (1) ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi guru dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri semakin meningkatkan efektivitas kerja guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi, (2) ada hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan keeratan hubungan kedua variabel tergolong sedang, artinya jika semakin meningkat disiplin kerja guru maka akan semakin meningkatkan efektivitas kerja guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi, (3) ada hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan keeratan hubungan kedua variabel tergolong sedang, artinya jika semakin baik kompensasi yang diterima guru maka akan semakin meningkatkan efektivitas kerja guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi, (3) ada hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan keeratan hubungan kedua variabel tergolong sedang, artinya jika semakin baik kompensasi yang diterima guru maka akan semakin meningkatkan efektivitas kerja guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi, (4) ada hubungan positif dan signifikan antara kompetensi guru, disiplin kerja, dan kompetensi guru dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* yang menunjukkan keeratan hubungan kedua variabel tergolong kuat, artinya jika semakin baik kompetensi guru, disiplin kerja, dan kompetensi guru maka akan semakin meningkatkan efektivitas kerja guru sertifikasi SMP Negeri Kecamatan Terbanggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Kusdi. 2009. *Teori Organisasi dan Administrasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Pratiwi, P. W. 2013. *Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, metode mengajar terhadap produktivitas kerja guru sertifikasi pada SMP Negeri kecamatan Trimurjo tahun pelajaran 2012/2013*. Bandar Lampung: Skripsi Universitas Lampung. Universitas Lampung.
- Rivai, V. dan Ella J. S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sadirman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sukmadinata, N. S. 2007. *Landasan Psikologis Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosydakarya.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tangkilisan, H. N. S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Uno, H. B. 2012. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.