

## HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN GURU, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI DENGAN EFEKTIVITAS KERJA

Rita Setiawati Suprihatin, Yon Rizal, Tedi Rusman  
Pendidikan Ekonomi P. IPS FKIP Unila  
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandar Lampung

This study aimed to determine whether there was a correlation between teacher empowerment, work environment, and compensation with the effectiveness of the work on teacher certification of SMA Terbanggi Besar District academic year 2014/2015. This research method was the correlational method with *ex post facto* approach. Population of this study amounted 124 teacher certification. Samples taken by proportionate stratified random sampling amounted 101 teacher certification calculated using the formula Nomogram Harry King. The results showed: (1) there was a correlation between teacher empowerment with the effectiveness of the work, (2) there was a correlation between work environment with the effectiveness of the work, (3) there was a correlation between compensation and effectiveness of the work, and (4) there was a correlation between teacher empowerment, work environment, and compensation with the effectiveness of the work.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara pemberdayaan guru, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan efektivitas kerja pada guru sertifikasi SMA Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015. Metode penelitian ini adalah metode korelasional dengan menggunakan pendekatan *ex post facto*. Populasi penelitian ini berjumlah 124 guru sertifikasi. Sampel diambil berdasarkan *proportionate stratified random sampling* berjumlah 101 guru sertifikasi yang dihitung dengan menggunakan rumus *Nomogram Harry King*. Hasil penelitian menunjukkan: (1) ada hubungan antara pemberdayaan guru dengan efektivitas kerja, (2) ada hubungan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja, (3) ada hubungan antara kompensasi dengan efektivitas kerja, dan (4) ada hubungan antara pemberdayaan guru, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan efektivitas kerja.

**Kata kunci:** efektivitas kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan pemberdayaan guru

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuannya dalam rangka membentuk nilai, sikap dan perilaku. Dalam dunia pendidikan, kualitas pendidikan sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM). SDM yang memiliki keterampilan dan keahlian sangat dibutuhkan untuk memenuhi pembangunan bangsa di berbagai bidang. Guru sebagai salah satu sub komponen input instrumental merupakan bagian dari sistem yang akan menentukan keberhasilan pendidikan. Menjadi guru yang telah tersertifikasi harus memiliki kemampuan kreatif, efektivitas kerja mengajar yang baik di dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sebagai pengajar maupun pendidik, mampu berinovasi dan motivasi tinggi sehingga dapat tercermin guru profesional yang menggambarkan kemampuan guru dalam proses pengajaran yang dilihat dari efektivitas kerja yang baik. Guru dituntut untuk mampu menyampaikan bahan pelajaran dengan menggunakan media belajar atau alat peraga yang dapat menarik siswa agar aktif dalam proses pembelajaran. Efektivitas kerja seorang guru akan berdampak pada keberhasilan guru dalam melakukan peran strategisnya yaitu meningkatkan profesionalisme guru dan mutu pendidikan di sekolah.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan yaitu pemberdayaan guru. Pemberdayaan guru dalam hal ini dimaksudkan sebagai proses transformasi dari berbagai pihak yang mengarah pada saling menumbuhkan kembangkan, saling memperkuat. Guru yang diberdayakan diharapkan melakukan pekerjaan melebihi tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun pada kenyataannya, masih ada guru yang tidak memanfaatkan menjadi guru pembimbing kegiatan ekstrakurikuler dan masih banyak guru tidak terlibat dalam musyawarah, seperti pembagian jam mengajar, program sekolah, dan bantuan sekolah.

Lingkungan kerja guru juga berpengaruh terhadap efektivitas kerja guru. Suatu kondisi kerja dikatakan baik atau sesuai apabila guru dapat melaksanakan

kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Namun pada kenyataannya, kondisi lingkungan kerja fisik masih kurang mendukung aktivitas kerja guru dan kegiatan belajar siswa. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya ruangan dengan kondisi rusak ringan maupun rusak berat, selain itu tidak lengkapnya sarana dan prasarana yang ada di sekolah dan kurang optimalnya penggunaan sarana dan prasarana di dalam kelas dan ruang guru.

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja seorang guru dalam meningkatkan efektivitas kerjanya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Bentuk kompensasi yaitu gaji atau seluruh pendapatan yang diperoleh guru setelah menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan oleh pemerintah di antaranya gaji pokok, tunjangan anak istri, tunjangan fungsional, asuransi, tunjangan sertifikasi, tunjangan wali kelas, THR, tunjangan pembimbing ekstrakurikuler, penghargaan, rumah dinas bagi kepala sekolah, darmawisata, seragam, kafetaria, uang pensiun dan lain sebagainya. Namun kenyataannya, kompensasi yang diberikan tidak tepat waktu akan mempengaruhi tingkat kinerja guru termasuk disiplin kerja guru. Selain itu, masih ada guru yang tidak mendapatkan penghargaan.

Efektivitas kerja pegawai merupakan sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya. Efektivitas kerja diperlukan untuk dapat mewujudkan tercapainya sasaran dan tujuan yang dikehendaki organisasi.

Efektivitas kerja menurut Argris dalam Tangkilisan (2005: 139) adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Menurut Wibowo (2008: 113), pemberdayaan adalah suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberika kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 7 ayat 2 dalam Sarimaya (2008: 118) berbunyi: Pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi.

Menurut Nitisemito dalam Barnawi dan Arifin (2012: 54), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011: 2), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

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. Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara pemberdayaan guru dengan efektivitas kerja.
2. Ada hubungan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja.
3. Ada hubungan antara kompensasi dengan efektivitas kerja.
4. Ada hubungan antara pemberdayaan guru, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan efektivitas kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional dengan menggunakan pendekatan *ex post de facto* dan *survey*. Menurut Sugiyono dalam Riduwan (2012: 50) mengemukakan bahwa “penelitian *ex post de facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti 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 SMA yang telah bersertifikasi di Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015 yaitu MAN 1 Lampung Tengah, SMA Negeri 1 Terbanggi Besar, dan SMA PGRI 1 Terbanggi Besar yang berjumlah 124 guru sertifikasi. Sampel dalam penelitian ini adalah 101 guru sertifikasi dengan menggunakan rumus *Nomogram Harry King* yang diambil dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*). Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari adalah pemberdayaan guru, lingkungan kerja, dan kompensasi, sedangkan variabel terikatnya adalah efektivitas kerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: observasi, dokumentasi dan angket. Uji persyaratan instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas, uji persyaratan analisis data dengan uji normalitas dan uji homogenitas, sedangkan pengujian hipotesis dengan menggunakan Korelasi *Pearson Product Moment* dan Korelasi *Multiple*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

## **Hubungan Antara Pemberdayaan Guru dengan Efektivitas Kerja Pada Guru Sertifikasi SMA Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.**

Hasil pengujian menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dengan Efektivitas Kerja dapat dilihat dari koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0.581 termasuk kategori tingkat hubungan yang sedang (setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai  $R$ ) dengan kadar determinasi sebesar 0.337 yaitu dengan menggunakan rumus  $R\ Square (r^2) \times 100\%$  yang berarti efektivitas kerja memiliki hubungan dengan kompensasi sebesar 33,70% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, akan tetapi besaran hasil koefisien determinasi yang dilihat dari  $R\ Square$  hanya dijadikan penanda awal bahwa pemberdayaan guru memiliki hubungan dengan efektivitas kerja, namun jika pemberdayaan guru ditingkatkan secara positif maka akan berpotensi memiliki hubungan yang besar pula.

Berdasarkan dari hasil analisis data, dapat diketahui bahwa pemberdayaan memiliki hubungan dengan efektivitas kerja guru. Hal ini dikarenakan pemberdayaan merupakan di mana setiap karyawan dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Seorang karyawan memiliki wewenang dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu yang dipandang perlu yang melebihi tugasnya sehari-hari. Proses perubahan yang terjadi dapat membantu mempengaruhi prestasi kerjanya. Pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. Orang bersedia menerima tanggung jawab melebihi tugasnya dan memberi kontribusi sehingga membuat organisasi bekerja lebih baik. Memberdayakan orang dapat dilakukan dengan cara memindahkannya dari posisi yang biasanya hanya melakukan apa yang disuruh ke dalam posisi lain yang memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan bertanggung jawab. Hal ini diperkuat oleh Greenberg dan Baron bahwa pemberdayaan adalah suatu proses dimana pekerja diberi peningkatan sejumlah otonomi dan keleluasaan dalam hubungan dengan pekerjaan mereka (Wibowo, 2008: 116).

### **Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Efektivitas Kerja Pada Guru Sertifikasi SMA Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.**

Hasil pengujian menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dengan Efektivitas Kerja dapat dilihat dari koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0.475 termasuk kategori tingkat hubungan yang sedang (setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai  $R$ ) dengan kadar determinasi sebesar 0.225 yaitu dengan menggunakan rumus  $R \text{ Square } (r^2) \times 100\%$  yang berarti efektivitas kerja memiliki hubungan dengan kompensasi sebesar 22,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil analisis data, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan efektivitas kerja guru. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan yang ada di sekitar guru selama melakukan aktivitas yang dapat mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pendidikan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai suasana saling menghormati, saling menghargai, dan saling memberi informasi antara kepala sekolah, guru, dan siswa. Hal ini diperkuat oleh Nitisemito dalam Barnawi dan Arifin (2012: 54), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **Hubungan Antara Kompensasi dengan Efektivitas Kerja Pada Guru Sertifikasi SMA Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.**

Berdasarkan hasil dari hasil analisis data, dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki hubungan dengan efektivitas kerja guru. Hal ini disebabkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan kepada seseorang karena telah melakukan pekerjaannya dengan baik. Dengan adanya kompensasi, akan memotivasi guru untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam bekerja. Pemberian kompensasi kepada guru diharapkan dapat meningkatkan kualitas belajar siswa. Hasil pengujian menunjukkan hubungan antara kompensasi dengan efektivitas kerja dapat dilihat dari koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0.496

termasuk kategori tingkat hubungan yang sedang (setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai R) dengan kadar determinasi sebesar 0.246.

Hal ini diperkuat oleh 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. Kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja seperti berupa upah, gaji, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, dan pendidikan lingkungan pekerjaan.

### **Hubungan Antara Pemberdayaan guru, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi dengan Efektivitas Kerja Pada Guru Sertifikasi SMA Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.**

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara pemberdayaan guru, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan Efektivitas Kerja guru. Hasil ini dapat ditunjukkan dengan koefisien multiple diperoleh  $R = 0.760$  yang berarti tingkat hubungan antara pemberdayaan guru, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap Efektivitas Kerja termasuk dalam kategori yang kuat (setelah dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai R) dengan  $R\text{ Square } (R^2) = 0.577$ .

Hasil pengujian dengan statistik F diperoleh  $F_{hitung} = 44.149$  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 = 2.698 dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $44.149 > 2.698$ . maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  yang menyatakan bahwa terdapat hubungan pemberdayaan guru, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan efektivitas kerja guru sertifikasi SMA Kecamatan Terbanggi Besar Tahun Pelajaran 2014/2015.

Sejalan dengan penelitian Zubir Syahputra (2013) dalam penelitiannya berjudul, "Pengaruh Pengawasan, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh Tahun

Pelajaran 2011/2012". 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 ( $R^2$ )  $0,587$

Efektivitas kerja menurut Argris dalam Tangkilisan (2005: 139) adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Faktor pertama yang berhubungan dengan efektivitas kerja guru adalah pemberdayaan guru. Menurut Wibowo (2008: 113), pemberdayaan adalah suatu proses untuk menjadikan orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri, dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawabnya.

Faktor kedua yang mempengaruhi efektivitas kerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja guru, yaitu lingkungan di mana segala sesuatu yang ada di sekitar guru mempengaruhi guru tersebut dalam menjalankan tugasnya, lingkungan di mana ada keterlibatan antara kepala sekolah, guru dan siswa.

Selain itu, Sedarmayanti membagi lingkungan kerja menjadi dua bagian, yaitu: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja perantara. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia (Sedarmayanti, 2011: 26).

Menurut laporan tim produktivitas *International Labour Office* (ILO) dalam Pramudyo, hal pertama yang harus diusahakan untuk memperbaiki

Efektivitas Kerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dalam keadaan memenuhi syarat. Dengan demikian, mereka dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami ketegangan-ketegangan atau dengan kata lain perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya (Barnawi dan Arifin, 2013: 54).

Faktor ketiga yang berhubungan dengan efektivitas kerja adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2009: 118), kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Kompensasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kompensasi guru kontribusi jasa yang diberikan kepada guru berdasarkan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing guru baik per jam atau per periodik yang secara langsung maupun tidak langsung. Kontribusi jasa yang diberikan kepada guru disesuaikan dengan beban kerjanya, semakin tinggi tanggung jawab yang diberikan maka kontribusi jasa yang diberikan juga akan tinggi begitu pun sebaliknya. Dengan adanya kontribusi jasa, proses belajar mengajar akan berjalan dengan baik dan berdampak kepada siswa, maka efektivitas kerja guru dan prestasi siswa pun akan lebih tinggi.

Implikasi dari penelitian ini adalah meningkatnya efektivitas kerja guru berhubungan dengan pemberdayaan guru, lingkungan kerja, dan kompensasi. Untuk mendapatkan efektivitas kerja yang tinggi diperlukan adanya pemberdayaan guru terhadap gurunya. Pemberdayaan guru yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja, kerja sama yang lebih dekat dengan orang lain, bekerja dengan tujuan yang jelas, mendapatkan prestasi apabila tujuan tercapai, selalu disiplin dalam bekerja, dan bersikap professional. Selain itu, untuk meningkatkan efektivitas kerja guru dibutuhkan lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja guru dan sebaliknya lingkungan kerja guru yang kurang baik akan mengganggu konsentrasi guru dalam bekerja sehingga efektivitas kerja guru menurun. Meningkatnya

efektivitas kerja guru juga dipengaruhi oleh kompensasi. Pemberian kompensasi harus tepat waktu dan sesuai dengan beban kerja yang diembannya sehingga guru lebih disiplin dan termotivasi untuk meningkatkan efektivitas kerjanya, sebaliknya jika kompensasi diberikan terlambat dapat menurunkan efektivitas kerja guru.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: (1) ada hubungan antara pemberdayaan guru dengan efektivitas kerja. Hal ini dikarenakan pemberdayaan merupakan di mana setiap karyawan dapat menggunakan kemampuan dan energinya untuk meraih tujuan organisasi. Seorang karyawan memiliki wewenang dan berinisiatif untuk melakukan sesuatu yang dipandang perlu yang melebihi tugasnya sehari-hari, (2) ada hubungan antara lingkungan kerja dengan efektivitas kerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan yang ada di sekitar guru selama melakukan aktivitas yang dapat mempengaruhi guru dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pendidikan, (3) ada hubungan antara kompensasi dengan efektivitas kerja. Jika semakin baik kompensasi yang diterima guru maka akan semakin meningkatkan efektivitas, dan (4) ada hubungan antara pemberdayaan guru, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan efektivitas kerja. Jika semakin baik pemberdayaan guru, lingkungan kerja, dan kompensasi maka efektivitas kerja guru akan semakin baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Barnawi dan Arifin, M. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hasibuan, M. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Riduwan. 2012. *Belajar Mudah Penelitian: Untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.
- Sarimaya, F. 2008. *Sertifikasi Guru: Apa, Mengapa dan Bagaimana*. Bandung: Yrama Widya.

- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju
- Syahputra, Z. 2012. *Pengaruh Pengawasan, Disiplin, dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh Tahun Pelajaran 2011/2012 (Tesis)*. Banda Aceh: Universitas Syiah Kuala.
- Tangkilisan, H. N. S. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.