**BAB II**

**KAJIAN TEORITIK**

1. **Penelitian yang Relevan**

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2012) yang berjudul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru SMKN di Kabupaten Hulu Sungai Selatan Kalimantan Selatan yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terdiri dari empat SMKN yang adalah 135 guru. Penentuan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data, yaitu metode kuesioner atau angket untuk semua variabel dalam bentuk pertanyaan dan dilengkapi dengan jawaban. Skala instrumen yang digunakan adalah skala Likert. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, uji normalitas, uji lineritas, dan uji multikolinearitas serta regresi ganda. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis dengan menggunakan analisis jalur atau *path analysis*. Adapun hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan: (1) kompetensi guru dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap motivasi kerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan taraf signifikansi 0,038; 0,045; dan 0,001. (2) kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru SMK di Kabupaten Hulu Sungai Selatan, Kalimantan Selatan, baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama, dan secara langsung atau tidak langsung taraf signifikansi 0,036; 0.003; 0,036; 0,000; (0,038 dan 0,036); (0,045 dan 0,036).
2. Penelitian yang dilakukan oleh Keran (2012) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Bintang Timur yang berada di Persekolahan Maria Mediatrix, Unit TK, SD, SMP, SMK, dan SMA dengan jumlah sebesar 108 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Sampel dihitung dengan menggunakan tabel Krecjie. Dengan jumlah populasi 108, maka sesuai dengan tabel Krecjie sampel yang akan digunakan adalah sebesar 75 responden. Uji data dilakukan dengan uji validitas, uji realibilitas, dan uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji normalitas). Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara survei menggunkan kuesioner tertutup dan skala pengukuran yang digunakan untuk penilaian kuesioner adalah skala Likert. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa semua variabel berpengaruh terhadap kinerja karyawan kecuali variabel kompensasi. Hasil penelitian tersebut dapat digambarkan dengan persamaan Y = 0,271 + 0,714X1 + 0,409X2 - 0.168 X3, di mana X1 = Motivasi Kerja, X2 = Kompetensi, dan X3 = Kompensasi. Artinya konstanta sebesar 0,271 menyatakan bahwa faktor faktor selain variabel X1, X2, dan X3 yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,271. Koefisien Motivasi kerja sebesar 0,714 menyatakan bahwa apabila variabel X1 bertambah satu satuan akan menambah pengaruh kinerja karyawan sebesar 0.714 dengan anggapan variabel kompetensi dan kompensasi adalah konstan. Koefisien regresi X2 sebesar 0,409 adalah bahwa apabila variabel X2 bertambah satu satuan akan menambah kinerja pegawai sebesar 0,409 dengan anggapan variabel motivasi kerja dan kompensasi adalah konstan. Selanjutnya dengan koefisien regresi X3 sebesar -0,168. Ini berarti bahwa dengan faktor lain dianggap konstan, pengaruh kompensasi lebih kecil dibandingkan dengan motivasi kerja dan kompetensi.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Rohimah (2013) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang. Populasi dari penelitian ini adalah semua guru di yayasan SMA Islamic Village Karawaci Tangerang yang berjumlah 40 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu sampel jenuh adalah sensus. Teknik pengumpulan data dengan metode angket dan wawancara. Data diuji dengan uji reliabilitas dan uji validitas Desaian peneitian ini adalah Analisis deskriptif kuantitatif yang datanya diolah secara statistik dengan menggunakan SPSS versi 19 dengan metode SPSS regresi korelasi berganda. Hasilnya mengungkapkan bahwa kompetensi, kompensasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Dimana disiplin merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja dan kompensasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Parwati, dkk (2013) yang berjudul Pengaruh Kontribusi Efektifitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi Pedagogik Guru, dan Motivasi Berprestasi Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Sukawati. Jumlah anggota populasi yang diteliti adalah 145 orang. Sesuai pendapat di atas semestinya jumlah anggota sampel dalam penelitian ini adalah 20 % dari 145 orang sehingga sampel yang diambil adalah sebanyak 29 orang, namun dalam penelitiaan ini akan diambil anggota sampel sebanyak 30 orang untuk memenuhi kriteria normalitas data dalam penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tehnik angket dan tehnik observasi. Hasilnya mengungkapkan bahwa berdasarkan Efektifitas kepemimpinan Kepala Sekolah, Kompetensi pedagogik dan Motivasi Berprestasi berkontribusi secara signifikan terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sukawati, baik secara terpisah maupun simultan. Dengan demikian ketiga variabel tersebut dapat dijadikan prediktor tingkat kecenderungan Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sukawati. Bila dilihat dari kontribusi masing-masing variabel bebas, tampak Efektifitas kepemimpinan Kepala Sekolah merupakan prediktor paling dominan dalam menentukan tingkat Kinerja Guru SMK Negeri 1 Sukawati.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Mulastin (2013) yang berjudul Pengaruh Manajemen Pendidik dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah guru tahun pelajaran 2012/2013 yang berjumlah 30 guru. Data dianalisis dengan menggunakan distribusi frekuensi dan diuji menggunakan korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing manajemen pendidik/tenaga kependidikan dan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan, manajemen pendidik/tenaga kependidikan dan pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Habibi (2013) yang berjudul Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Kompetensi Pedagogik serta Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui angket. Populasi penelitian ini adalah guru SMK Bisnis dan Manajemen di Kota Tegal sejumlah 170 orang. Besarnya sampel diambil menggunakan tabel Krecjie dan dengan cara *proportional random sampling*. Sebanyak 114 guru dilibatkan sebagai sampel dalam penelitian ini. Hasil analisis statistik deskriptif variabel budaya organisasi sekolah diperoleh mean sebesar 83,9298 dalam kategori baik atau 61,40%, kompensasi diperoleh mean sebesar 72,2544 dalam kategori baik atau 50,00%, kompetensi pedagogik diperoleh mean sebesar 85,1667 dalam kategori baik atau sebesar 59,65% dan kinerja guru diperoleh mean sebesar 99,9737 dalam kategori tinggi atau sebesar 67,54% pada Sekolah Menengah Kejuruan Bisnis dan Manajemen di Kota Tegal. Ada pengaruh positif signifikan, budaya organisasi sekolah, kompensasi dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru sebesar 46,8%. Pengaruh positif ini berarti bahwa jika budaya organisasi sekolah semakin baik, kompensasi semakin baik atau memadai, dan kompetensi pedagogik semakin baik maka kinerja guru meningkat.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Wagiran, dkk (2013) yang berjudul Determinan Kinerja Guru SMK Bidang Keahlian Teknik Mesin. Populasi penelitian adalah seluruh guru produktif SMK Kelompok Keahlian Teknologi dan Industri, Bidang Keahlian Teknik Mesin di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berjumlah 187 orang. Ukuran sampel ditentukan dengan formula Cohen (1977: 440-442) sejumlah 155 orang guru SMK. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan alat pengumpul data berupa lembar inventori, lembar pengamatan, dan penilaian diri (*self assessment*). Teknik analisis data dalam penelitian ini meliputi dua analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial (uji hipotesis) dengan terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis (normalitas, linieritas, homoskedastisitas, dan multikolinieritas). Hasil penelitiannya menunjukkan temuan positif mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, imbalan, kemampuan guru, komitmen guru, dan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini dapat menjadi petunjuk dalam upaya meningkatkan kinerja guru yaitu dengan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah, imbalan, kemampuan guru, komitmen guru, dan motivasi kerja guru.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2013) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Pedagogik dan Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru di SMK. Populasi atau subjek dalam penelitian ini adalah 130 siswa Program Keahlian Teknik Komputer dan Jaringan yang telah belajar dasar-dasar jaringan komputer. Karena, populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang untuk setiap sekolah maka pengambilan sampel untuk setiap sekolah dalam penelitian ini sebesar 50% dari populasi yang diambil secara *random.* Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pengumpulan data melalui survey. Sumber data yang dirujuk dalam penelitian ini ada 2 yaitu data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi pedagogik guru terhadap kinerja guru (rx1y=0,434), terdapat pengaruh kompetensi profesional guru terhadap kinerja guru (rx2y=0,548), terdapat pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru (rx1x2y=0,552) dengan kriteria sedang. Hasil penelitian menunjukkan juga bahwa kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional guru memiliki pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 30,5%. Penelitian ini merekomendasikan kepada guru untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional yang berkaitan dengan penilaian, evaluasi dan pemahaman struktur materi pelajaran yang diampu.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Soedarsono (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Yayasan Bina Umat Al-Qomariah di Tasikmalaya. Populasi dalampenelitian ini adalah seluruh pegawa SMK Yasbu Al-qomariah, yang berjumlah 34 orang. Teknik s*ampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisis data kuesioner adalah analisis nilai analisis regresi berganda dengan hasil penelitiannya bahwa;

a. Kompensasi pegawai di SMK YASBU Al-qomariah berada pada kategori tinggi. Hal ini menujukan bahwa kompensasi finansial dan non finansial yang ada di SMK YASBU Al-qomariah mendapat nilai yang tinggi dengan nilai rata-rata 67%. Adapun kompensasi non-finasial mendapatkan rata-rata yang paling tinggi dengan 69,55% dan finansial sebesar 65,89%.

b. Motivasi pegawai SMK YASBU Al-qomariah berada pada kategori sangat tinggi dengan 81,64%, hal ini menunjukan bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi. Baik dalam kebutuhan akan persentasi dengan nilai rata-rata 81,65% , kebutuhan akan afiliasi sebesar 82% dan kebutuhan akan kepuasan sebesar 81%.

c. Kinerja pegawai SMK YASBU Al-qomariah berada pada kategori tinggi. Hal ini menujukan kinerja yang dilakukan oleh pegawai mempunyai kinerja yang tinggi para pegawai sangat memperhatikan kuantitas serta kualitas pekerjaan mereka, para pegawai juga sudah sangat memahami tentang tugas dan kewajiban mereka, Sehingga, kreativitas kerja dan kerjasama pegawai menjadi lebih baik. Terlihat dari kuantitas dengan skor sebesar 76,33%, kualitas 70%, pengetahuan akan pekerjaan 83%, kreativitas 75,80% dan kerjasama 84,16%.

d. Besarnya pengaruh dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai SMK YASBU Al-qomariah adalah sebesar 63,10% sedangkan variabel lain yang tidak diamati adalah sebesar 36.90 % . Artinya dalam mempengaruhi kinerja, variabel kompensasi dan motivasi memegang peranan sebesar 63,10%. Sedangkan, sisanya 36.90% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut disertakan dalam penelitian ini.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Wardi (2014) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru terhadap Kinerja Guru Bidang produktif Jurusan Manajemen Bisnis di SMK Kota Jambi. Populasi penelitian ini sebesar 136 orang guru pada bidang produktif pada SMK Kota Jambi, dimana jumlah sampel yang akan digunakan dalam pengumpulan data dengan menggunakan rumus Cochran (1974) diperoleh sebesar 94 orang guru bidang produktif pada SMK Kota Jambi dan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Proportional* *Random Sampling*. Sedangkan, teknik yang digunakan pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan observasi, dengan menggunakan metode analisis jalur. Adapun jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner langsung dan tertutup dengan menggunakan skala *likert.* Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kompetensi guru terhadap kinerja guru bidang produktif jurusan manajemen bisnis di SMK Kota Jambi.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru SMA. Penelitian ini dilakukan di SMA di Kota Jayapura. Populasi dan responden guru mengajar di sekolah-sekolah dengan siswa kelas terakhir. Sampel guru yang diambil adalah 117 dari 346 orang yang dipilih secara acak. Pendekatan penelitian menggunakan deduktif yang terdiri dari penelitian eksplorasi untuk mencari beberapa hubungan yang relatif baru dan penelitian *explanatory*, penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan indikasi yang muncul dari obyek penelitian. Pengumpulan data dari kuesioner dan dihitung dengan menggunakan skala *Likert.* Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SMA. Sementara, motivasi kerja mempengaruhi pekerjaan positif dan signifikan guru kepuasan, tapi itu tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sebenarnya budaya organisasi hanya memiliki positif tetapi pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Mutakin (2015) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Latar Belakang Terhadap Kinerja Guru. Penelitian dilaksanakan di 3 provinsi: DKI Jakarta, Jawa Barat dan Banten, di mana masing-masing provinsi diwakili oleh 2 Kabupaten/Kotamadya. Untuk DKI diwakili Kotamadya Jakarta Pusat dan Jakarta Selatan, Jawa Barat diwakili Kabupaten Sukabumi dan Garut, serta untuk Provinsi Banten diwakili Kabupaten Pandeglang dan Rangkasbitung. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 203 guru Sekolah dasar dari tiga wilayah tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan melalui teknik *Multi Stage Random Sampling*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey dengan memakai teknik analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis data menyatakan bahwa: 1) Secara total kompetensi guru telah memberikan pengaruh 42,55% terhadap peningkatan kinerja guru, 2) Latar belakang guru secara total telah memberikan pengaruh sebesar 2,35 % terhadap peningkatan kinerja guru, 3) Secara bersama-sama kompetensi dan latar belakang guru memberikan pengaruh sebesar 44,9 % terhadap kinerja guru Matematika Sekolah Dasar.

 Berdasarkan hasil penelitian yang relevan di atas, ditemukan bahwa penelitian tersebut hanya menilai kinerja guru secara umum baik yang mengajar di SD, SMP, SMA maupun SMK sedangkan penelitian ini, ingin mengungkapkan tentang kinerja guru bidang produktif dari berbagai bidang atau program keahlian yang ada di SMK. Guru bidang produktif SMK terlebih lagi yang mengajar di SMKN sangat dituntut untuk menyiapkan peserta didik atau lulusan yang siap memasuki dunia kerja sebagai tenaga kerja tingkat menengah dan mampu mengembangkan sikap profesional sesuai dengan bidang keahlian yang dipelajarinya.

Dari ulasan di atas, maka persamaan dan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang relevan sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

* 1. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya :
1. Variabel terikatnya sama-sama menggunakan kinerja guru.
2. Teknik pengambilan data sama-sama dilakukan dengan cara survey menggunakan kuisioner atau angket yang disusun dalam bentuk skala *Likert.*
3. Teknik analisis data sama-sama menggunakan cara analisis statistik deskriptif dan analisis regresi.
	1. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya :
4. Penelitian ini variabel bebasnya terbatas hanya pada kompetensi dan kompensasi kerja saja sedangkan penelitian sebelumnya menggabungkan variabel tersebut dengan variabel lainnya untuk sebagai variabel bebas.
5. Penelitian ini memakai subyek penelitian pada guru bidang produktif dari berbagai bidang atau program keahlian yang ada pada SMKN di Kabupaten Lombok Barat sedangkan penelitian sebelumnya memakai subyek penelitian pada guru yang mengajar mata pelajaran secara umum yang mengajar di SD/SMP/SMA maupun SMK pada bidang atau program keahlian tertentu saja.
6. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara  *proportionate stratified random sampling*, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara *random sampling, Proportional random sampling*, *total sampling* maupun kombinasi atau gabungan dari teknik-teknik diatas*.*
7. **Deskripsi Konseptual**
8. **Kinerja Guru**
	* + 1. **Pengertian Kinerja Guru**

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2008:700), kinerja (*performance*) adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Keran (2012:36) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula di pandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Marwansyah , 2014:228).

Guru (*teacher*) adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen).

Adapun kinerja guru diartikan sebagai gambaran tentang hasil kerja seseorang guru dalam mengelola dan melaksanakan tugas pendidikan dan pengajaran yang diembannya, didasarkan atas tanggung jawab profesional yang dimilikinya sesuai dengan ukuran yang berlaku bagi pekerjannya (Parwati, dkk, 2013:2-3). Sedangkan menurut Wagiran, dkk (2013:55) kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin dari kuantitas maupun kualitasnya.

Menurut Sari dan Wardi (2014:4) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan sebuah prestasi yang dicapai oleh seorang guru dari pelaksanaan tanggung jawab dan beban kerja yang disesuaikan dengan tingkat kompetensinya. Supardi (2014:54) menyatakan bahwa kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah dan bertanggungjawab atas peserta didik dibawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik atau dengan kata lain merupakan suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah.

Senada dengan pendapat di atas, Mutakin (2015:147) mengemukakan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas prestasi kerja guru yang ditunjukkan oleh hasil yang dicapai guru atas pelaksanaan tugas secara profesional dan fungsional dalam pembelajaran yang telah ditentukan pada kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru (*teacher performance*) adalah merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah untuk mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik selama periode tertentu sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan.

* + - 1. **Dimensi Kinerja Guru**

Ada beberapa dimensi yang dapat dilihat sebagai peran guru dalam meningkatkan kemampuan dalam proses belajar-mengajar. Menurut Gunawan (2016:7-8) kinerja guru dapat dilihat dalam lima dimensi yang disertai indikator sebagai berikut:

1. Dimensi kualitas kerja

Indikator:

* + - 1. Merencanakan program pengajaran dengan tepat;
			2. Melakukan penilaian hasil belajar dengan teliti;
			3. Berhati-hati dalam menjelaskan materi ajaran;
			4. Menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran.
1. Dimensi ketepatan/kecepatan kerja

Indikator:

1. Menerapkan hal-hal yang baru dalam pembelajaran;
2. Memberikan materi ajar sesuai dengan karakteristik yang dimiliki siswa;
3. Menyelesaikan program pengajaran sesuai dengan kalender akademik.
4. Dimensi inisiatif dalam bekerja

Indikator:

1. Menggunakan media dalam pembelajaran;
2. Menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran;
3. Menyelenggarakan administrasi sekolah dengan baik;
4. Menciptakan hal-hal yang baru yang lebih efektif dalam menata administrasi sekolah.
5. Dimensi kemampuan dalam bekerja

Indikator:

1. Mampu dalam memimpin kelas;
2. Mampu mengelola interaksi belajar mengajar;
3. Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa;
4. Menguasai landasan pendidikan
5. Dimensi komunikasi

Indikator:

* + - 1. Melaksanakan layanan bimbingan belajar;
			2. Mengkomunikasikan hal-hal yang baru dalam pembelajaran;
			3. Menggunakan berbagai teknik dalam proses belajar mengajar;
			4. Terbuka dalam menerima masukan guna perbaikan pembelajaran.
1. **Penilaian Kinerja Guru**

Menurut Supardi (2013:70) dimensi atau aspek-aspek yang dapat dinilai dari kinerja seorang guru dalam suatu organisasi dikelompokkan menjadi tiga yaitu :

* + - 1. Kemampuan teknik yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang telah diperoleh.
			2. Kemampuan konseptual yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi dan penyesuaian bidang gerak dari unit-unit operasional.
			3. Kemampuan hubungan interpesonal yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dengan kata lain membawa guru untuk bisa melakukan sebuah negosiasi.

Masih, menurut Supardi (2013:72) agar penilaian kinerja guru mudah dilaksanakan serta membawa manfaat diperlukan pedoman dalam penilaian kinerja. Pedoman penilaian terhadap kinerja guru mencangkup :

1. Kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggungjawabnya (*subject mastery and content knowledge*).
2. Keterampilan metodologi yaitu merupakan keterampilan cara penyampaian bahan pelajaran dengan metode pembelajaran yang bervariasi (*metodological skills* atau *technical skill*).
3. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusip yang bisa memperlancar pembelajaran.
4. Sikap profesional (*profesisional standard–profesional*) yaitu melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan profesi sebagai seorang guru yang seharusnya.

Penilaian kinerja guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009).

Secara umum, penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama sebagai berikut :

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

 Penilaian kinerja guru dilakukan terhadap kompetensi guru sesuai dengan tugas pembelajaran, pembimbingan, atau tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah. Khusus untuk kegiatan pembelajaran atau pembimbingan, kompetensi yang dijadikan dasar untuk penilaian kinerja guru adalah kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian yang diamati dalam berbagai kegiatan, tindakan dan sikap guru dalam melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan (Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007).

1. **Kompetensi**
	1. **Pengertian Kompetensi**

Kompetensi (*competency*) menurut kamus Indonesia Inggris (Echols dan Shadily, 1989:304) berarti a) kecakapan, kemampuan, kompetensi; b) wewenang. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan (Undang – Undang No. 14 Tahun 2005).

Keran (2012:15) menyatakan bahwa kompetensi adalah merupakan sesuatu yang melekat dalam diri seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Adapun menurut Sagala (2013:209) kompetensi adalah kelayakan untuk menjalankan tugas, kemampuan sebagai suatu faktor penting bagi guru, oleh karena itu kualitas dan produktifitas kerja guru harus mampu memperlihatkan perbuatan profesional yang bermutu.

 Senada dengan pendapat di atas, Marwansyah (2014:36) menyatakan kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karateristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

* 1. **Macam- Macam Kompetensi**

 Di dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 dinyatakan bahwa kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

1. Kompetensi Pedagogik.

Kompetensi Pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya (Peraturan Pemerintah RI No 19 Tahun 2005).

Rohimah (2013:25) mengemukakan bahwa kompetensi paedagogik berkaitan dengan kemampuan guru dalam proses belajar mengajar yakni persiapan mengajar yang mencakup merancang dan melaksanakan skenario pembelajaran, memilih metode, media, serta alat evaluasi bagi anak didik agar tercapai tujuan pendidikan baik pada ranah kognitif, efektif, maupun psikomotorik siswa.

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi-potensi yang dimilikinya (Sari dan Wardi, 2014:4).

Kompetensi pedagogik ini berkaitan pada saat guru mengadakan proses belajar mengajar di kelas. Mulai dari membuat skenario pembelajaran memilih metode, media, juga alat evaluasi bagi anak didiknya karena bagaimanapun dalam proses belajar mengajar sebagian besar hasil belajar peserta didik ditentukan oleh peranan guru. Guru yang cerdas dan kreatif akan mampu menciptakan suasana belajar yang efektif dan efisien sehingga pembelajaran tidak berjalan sia-sia (Rohimah, 2013: 24).

Jadi kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam proses belajar mengajar di kelas mulai dari perancangan, pelaksanaan pembelajaran, sampai dengan evaluasi hasil belajar sesuai dengan kaidah-kaidah kependidikan untuk tercapai tujuan pendidikan.

1. Kompetensi Kepribadian

 Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2015). Adapun menurut Sari dan Wardi (2014:5) kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia.

 Dengan demikian, kompetensi kepribadian merupakan kemampuan guru dalam dalam melakukan tindakan-tindakan positif seperti pribadi yang dewasa, berakhlak mulia, arif, berwibawa dan bertanggungjawab serta bertindak sesuai dengan norma agama, hukum dan sosial yang menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat.

1. Kompetensi Profesional

 Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (Sari dan Wardi, 2014:5).

Menurut Rohimah (2013:25) pekerjaan seorang guru adalah merupakan suatu profesi yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang. Profesi adalah pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus dan biasanya dibuktikan dengan sertifikasi dalam bentuk ijazah. profesi guru ini, memiliki prinsip yang dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa, dan idealisme
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia.
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
4. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
5. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai denga prestasi kerja.
6. Memiliki kesempatan untuk mengembangan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan sepanjang hayat.
7. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.
8. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.

 Kompetensi profesional adalah merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru dalam menguasai materi pelajaran yang diajarkan kepada peserta didik secara luas dan mendalam untuk mencapai tujuan pendidikan.

1. Kompentensi Sosial

 Kompetensi sosial adalah kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar (Undang-undang Nomor 14 Tahun 2015)

 Menurut Rohimah (2013:27) menyatakan bahwa kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, dan masyarakat sekitar.

 Kompetensi sosial seorang guru merupakan modal dasar guru yang bersangkutan dalam menjalankan tugas keguruan. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan sebagai makhluk sosial yang meliputi:

1. Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkat kemampuan professional.
2. Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan.
3. Kemampuan untuk menjalin kerjasama baik secara individual maupun secara kelompok.

 Kompetensi sosial adalah kemampuan seorang guru sebagai bagian dari mahluk sosial untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama guru, orangtua/wali peserta didik, dan masyarakat.

 Kompetensi guru yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kelayakan seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan profesi sebagai seorang guru sesuai dengan standar kompetensi yang telah ditetapkan yaitu standar kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.

1. **Kompensasi Kerja**
2. **Pengertian Kompensasi Kerja**

 Menurut kamus besar bahasa Indonesia (Depdiknas, 2008:719) kompensasi adalah ganti rugi; pemberesan utang piutang dengan memberikan barang-barang yang seharga dengan utangnya; pencarian kepuasan dalam suatu bidang untuk memperoleh keseimbangan dari kekecewaan dalam bidang lain; imbalan berupa uang atau bukan uang *(natura*), yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan atau organisasi.

 Keran (2012:23) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh para karyawan, baik uang, barang atau sebagainya sebagai balas jasa dari hasil kerja mereka pada organisasi. Adapun menurut Rohimah (2013:29) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki.

Adapun menurut Mulastin (2013:70) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas kerja mereka. Sedangkan, menurut Marwansyah (2014:269) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atas konstribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

 Senada dengan pendapat di atas, Mutakin (2015;148) mengemukakan bahwa kompensasi kerja guru adalah persepsi guru terhadap berbagai bentuk upah atau imbalan yang diperoleh dari hasil kerja yang digambarkan melalui dua komponen yaitu: Kompensasi langsung yang meliputi gaji, tunjangan fungsional, tunjangan hari raya, bonus pengabdian, bonus prestasi, uang transportasi, uang makan, uang duka dan biaya pemakaman. Kompensasi tidak langsung meliputi bantuan biaya pengobatan rawat jalan dan rawat inap, dana pensiun, perumahan, beasiswa, penghargaan, formasi jabatan, dan rekreasi.

 Dari beberapa pendapat di atas, maka yang dimaksud dengan kompensasi kerja dalam penelitian ini adalah semua pendapatan atau imbalan yang diterima oleh guru secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk finansial atau non finansial yang diberikan oleh penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan. sebagai penghargaan atau balas jasa atas kinerja mereka.

1. **Jenis dan Bentuk Kompensasi Kerja**

 Menurut cara pemberiannya kompensasi dibedakan menjadi dua jenis yaitu :

1. Kompensasi Langsung.

 Keran (2012:24) menyatakan bahwa kompensasi langsung adalah kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa gaji, upah, insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Sedangkan menurut (Rohimah, 2013:30) kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance* seperti insentif.

1. Gaji adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan dalam bentuk finansial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005). Adapun menurut Rohimah (2013:30) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap dan mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja.
2. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Adapun menurut Keran (2012:24) upah adalah kompensasi yang diberikan 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 adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya di atas standar yang ditentukan (Keran, 2012:24). Adapun menurut Rohimah (2013: 29) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar.
4. Kompensasi Tidak Langsung

 Menurut Keran (2012:24) kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan services (tunjangan pelayanan). Benefit dan services adalah kompensasi tambahan (*financial atau non financial*) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti formasi jabatan, uang pensiun, pakaian dinas, olah raga dan darma wisata (*family gathering*).

 Sedangkan bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan (lembaga pendidikan) kepada guru dan karyawan terdiri atas kompensasi finansial dan non finansial.

1. Finansial

Kompensasi finansial artinya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan berbentuk sejumlah uang.

1. Nonfinansial

Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang tapi berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja (Keran, 2012:2).

 Kompensasi merupakan hal penting, yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil yang telah diberikan (Keran, 2012:26).

1. **Tujuan dan Asas Pemberian Kompensasi Kerja**

 Menurut Marwansyah (2014:270-271) tujuan dari pemberian kompensasi adalah :

1. Mendapatkan karyawan yang kompeten
2. Mempertahankan karyawan yang sudah ada
3. Menjamin terciptanya keadilan
4. Memberi penghargaan atas perilaku yang diharapkan
5. Mengendalikan biaya
6. Mengikuti peraturan-peraturan atau hokum yang berlaku
7. Menumbuhkan saling pengertian
8. Membantu menciptakan efisiensi administrasi.

Menurut Keran (2012:30-31) bahwa pemberian kompensasi kerja terhadap karyawan bukan sesuatu yang statis, melainkan bersifat dinamis. Hal ini berarti ketentuan pemberian kompenasi suatu perusahaan dapat berubah dari waktu ke waktu. Ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi, antara lain:

* 1. Biaya hidup
	2. Produktivitas kerja karyawan
	3. Skala upah atau gaji yang berlaku
	4. Kemampuan membayar
	5. Upah atau gaji sebagai alat untuk menarik, mempertahankan, dan memberikan motivasi kepada karyawan.
	6. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.
	7. Serikat buruh atau organisasi karyawan.
	8. Posisi jabatan karyawan
	9. Pendidikan dan pengalaman kerja

 Asas dalam pemberian kompensasi kepada karyawan menurut Rohimah (2013:33-34) adalah sebagai berikut :

* 1. Asas Keadilan

Asas keadilan maksudnya ialah kompensasi karyawan di suatu jenis pekerjaan dengan kompensasi karyawan di jenis pekerjaan yang lainnya, yang mengerjakan pekerjaan dengan bobot yang sama, relatif akan memperoleh besaran kompensasi yang sama.

Kompensasi dikatakan adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Tetapi berdasarkan asas adil, baik itu dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerja sama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

* 1. Asas Kelayakan dan Kewajaran

 Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Tolak ukur layak memang bersifat relatif, tetapi penetapan besaran minimal kompensasi yang akan diberikan oleh perusahaan harus mengacu kepada standar hidup daerah, dengan berpijak pada standar Upah Minimum Regional (UMR), baik di tingkat Provinsi maupun tingkat Kota/Kabupaten.

 Kompensasi wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan lain-lain.

1. **Kerangka Berfikir**

 Secara teoritis ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, disiplin, kompetensi, pelatihan, ketrampilan, jaminan sosial, kompensasi, lingkungan kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi (Keran, 2012:50). Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut, maka penelitian ini berfokus pada kompetensi dan kompensasi kerja saja.

Berdasarkan hasil indentifikasi masalah, maka dibuatlah penelitian yang mengkaitkan hubungan kausal antara variabel kompetensi dan kompensasi kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dengan kinerja sebagai variabel yang dipengaruhi dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

KOMPETENSI

(X1)

KOMPENSASI KERJA (X2)

r X1Y

r X1X2Y

r X2Y

 Gambar 2. 1 : Hubungan Kausal Antarvariabel

Keterangan :

r X1Y = Pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja guru

r X2Y = Pengaruh variabel kompensasi kerja terhadap kinerja guru

r X1 X2Y = Pengaruh variabel kompetensi dan kompensasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru

1. **Hipotesis Penelitian**

 Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian di atas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja guru bidang produktif Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Lombok Barat!
2. Ada pengaruh yang signifikan kompensasi kerja terhadap kinerja guru bidang produktif Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Lombok Barat !
3. Ada pengaruh yang signifikan kompetensi dan kompensasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru bidang produktif Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kabupaten Lombok Barat!