

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi Profesional

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi Profesional

Rusman (2012), menyatakan bahwa “kompetensi yang harus dimiliki oleh guru terdiri dari kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian”. Isniar Budiarti (2013) Kompetensi sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi dua, yaitu yang bersifat *visible*, seperti kompetensi pengetahuan (*knowledge competency*) dan kompetensi keahlian (*skill competency*) serta kompetensi yang bersifat *invisible* (*hidden competency*) seperti konsep diri, sifat, dan motif yang semuanya dapat dikategorikan dalam variable sikap (*attitude*). Hakim (2015), “kompetensi pedagogis akan berkaitan dengan tingkat pemahaman peserta didik, desain instruksional, dan implementasi pembelajaran diagnosis, evaluasi pembelajaran, perkembangan peserta didik dalam bentuk pengajaran pedagogis profesional, sedangkan kompetensi profesional guru tercermin dalam tingkat pemahaman bahan ajar, kemampuan untuk memahami konsep dan keterkaitan dengan ilmu lainnya, penguasaan langkah-langkah dalam penelitian dan analisis kritis untuk mengeksplorasi bahan ajar dan menemukan pemecahan masalah yang dihadapi”.

Martinjak (2015), mengemukakan bahwa “dalam proses mencapai *learning outcomes* diperlukan kesesuaian antara pemilihan model dan metode pembelajaran”. Kartini (2011), menyatakan “kompetensi guru adalah keahlian yang

dibekali dengan pengetahuan untuk proses instruksional atau kegiatan belajar mengajar dan dilakukan dengan sadar dan penuh tanggung jawab” Musfah (2011), berpendapat “guru harus menguasai materi pelajaran, menyampaikan pengetahuan dengan cara yang tepat dan menangani permasalahan peserta didik dengan tepat pula”. Adapun standar intelektual terwakili oleh kompetensi profesional.

Heriswanto (2018), mengemukakan “kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, kemampuan guru secara nyata berpengaruh terhadap pendidikan bermutu”. Karena, guru kompeten akan menuntaskan tanggung jawabnya dengan benar, mengerahkan segenap hati dan pikiran guna menghantarkan siswa siswi yang berprestasi, mandiri, dan berakhlak mulia. Susanto (2012), “menjelaskan bahwa syarat utama seorang guru adalah berilmu atau sering disebut kompetensi”. Tiara Anggia Dewi (2015), Menyimpulkan “bahwa kompetensi profesional guru memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru sehingga kinerja guru akan dapat dikatakan baik”.

Danim (2010:57), menyatakan bahwa “kompetensi profesional guru merupakan kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi”. De Haan (2010) dan Wiek et al (2011), menyatakan bahwa “secara umum kompetensi berasal dari mana literatur pendidikan dan didasarkan pada tinjauan literatur”. Berikut tabel 2.1 Terlihat Konsep kompetensi yang dikemukakan beberapa ahli.

Tabel 2.1
Konsep Kompetensi Profesional

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kompetensi Profesional
1.	2018	Heriswanto	Kompetensi profesional adalah kemampuan guru secara nyata berpengaruh terhadap pendidikan bermutu. Karena, guru kompeten akan menuntaskan tanggung jawabnya dengan benar, mengerahkan segenap hati dan pikiran guna menghantarkan siswa siswi yang berprestasi, mandiri, dan berakhlak mulia.
2.	2015	Hakim	kompetensi profesional guru tercermin dalam tingkat pemahaman bahan ajar, kemampuan untuk memahami konsep dan keterkaitan dengan ilmu lainnya, penguasaan langkah-langkah dalam penelitian dan analisis kritis untuk mengeksplorasi bahan ajar dan menemukan pemecahan masalah yang dihadapi
3.	2015	Martinjak	Kompetensi profesional adalah proses mencapai <i>learning outcomes</i> diperlukan kesesuaian antara pemilihan model dan metode pembelajaran
4.	2012	Rusman	Kompetensi profesional adalah harus dimiliki oleh guru terdiri dari kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian
5.	2012	Susanto	Kompetensi profesional adalah syarat utama seorang guru adalah berilmu atau sering disebut kompetensi.
6.	2011	Kartini	Kompetensi profesional adalah keahlian yang dibekali dengan pengetahuan untuk proses instruksional atau

			kegiatan belajar mengajar dan dilakukan dengan sadar dan penuh tanggung jawab
7.	2011	Musfah	Kompetensi profesional adalah guru harus menguasai materi pelajaran, menyampaikan pengetahuan dengan cara yang tepat dan menangani permasalahan peserta didik dengan tepat pula. Adapun standar intelektual terwakili oleh kompetensi profesional.
8.	2011 dan 2010	De Haan dan Wiek et al	Kompetensi profesional adalah secara umum kompetensi berasal dari mana literatur pendidikan dan didasarkan pada tinjauan literatur.
9.	(2010:57),	Danim	Kompetensi profesional adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam menjalankan profesi keguruannya dengan kemampuan tinggi

(Sumber : Hasil olah peneliti)

Berdasarkan tabel 2.1 konsep yang dikemukakan beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompetensi profesional adalah kemampuan guru secara nyata berpengaruh terhadap pendidikan bermutu. Karena, guru kompeten akan menuntaskan tanggung jawabnya dengan benar, mengerahkan segenap hati dan pikiran guna menghantarkan siswa siswi yang berprestasi, mandiri, dan berakhlak mulia. Dalam penelitian ini penulis menggunakan konsep Heriswanto (2018), dimana konsep tersebut merupakan satu tujuan untuk mewujudkan guru kompeten, menjadikan anak didiknya berprestasi, mandiri, berakhlak mulia, karena guru yang kompeten akan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat dan sempurna, hal ini sesuai dengan permasalahan dilingkungan pendidikan di SDN Bugelalis yaitu kompetensi profesional Guru-guru dikatakan belum sesuai dengan kriteria yang diharapkan seperti konsep yang dikemukakan oleh Heriswanto seperti kemampuan

guru secara nyata, pendidikan bermutu. guru kompeten, mengerahkan segenap hati dan pikiran guna menghantarkan siswa siswi yang berprestasi, mandiri, dan berakhlak mulia.

2.1.1.2 Indikator Kompetensi Profesional

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 dalam Depdiknas (2007) indikator kompetensi profesional adalah sebagai berikut:

- a. Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
- b. Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 1. Memahami standar kompetensi mata pelajaran yang diampu.
 2. Memahami kompetensi dasar mata pelajaran yang diampu.
 3. Memahami tujuan pembelajaran yang diampu.
- c. Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif.
 1. Memilih materi pembelajaran yang diampu sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
 2. Mengelolah materi pelajaran yang diampu secara kreatif sesuai dengan tingkat perkembangan peserta didik.
- d. Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
 1. Melakukan refleksi terhadap kinerja dalam rangka peningkatan keprofesionalan.
 2. Memanfaatkan hasil refleksi dalam rangka peningkatan keprofesionalan.

3. Melakukan penelitian tindakan kelas untuk peningkatan keprofesionalan.
 4. Mengikuti kemajuan zaman dengan belajar dari berbagai sumber.
- e. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengembangkan diri.
1. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam berkomunikasi.
 2. Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk pengembangan diri.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator kompetensi profesional, sebagaimana terlihat dalam tabel 2.2 berikut.

Tabel 2.2
Indikator Kompetensi Profesional

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kompetensi Profesional
1	2007:2.24	Djam'an	Penguasaan bahan bidang studi, pengelolaan program belajar mengajar, pengelolaan kelas, pengelolaan dan penggunaan media serta sumber belajar, memiliki wawasan tentang penelitian pendidikan.
2	2008	PP RI Nomor 74	Kemampuan penguasaan materi, Mampu mengorganisasikan materi pembelajaran, mampu menyesuaikan materi pelajaran dengan kebutuhan siswa.
3	2011:135	Mulyasa	Memahami standar nasional pendidikan, mengembangkan kurikulum, menguasai materi standar, mengelola kelas, menggunakan media dan sumber pembelajaran, menampilkan keteladanan dan kepemimpinan.
4	2012	Gordon dalam E.Mulyasa	Pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap.

Sumber: Hasil olah peneliti.

Dari kelima indikator tersebut, Indikator Kompetensi Profesional yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap. Menurut Gordon dalam E. Mulyasa (2012). Penulis merujuk pada indikator tersebut dikarenakan pengetahuan guru SDN Bugelalis belum mencapai target yang diharapkan. Pemahaman, kemampuan, sikap yang belum sempurna mengakibatkan penulis satu tujuan dengan indikator yang dikemukakan oleh Gordon.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Didit Dermawan (2013:41), Mengemukakan “Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak”. Siagian (2013:305), mendefinisikan “Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja”.

Sastrohardiwiryo (2002:130), menyatakan “Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Ardana, et al. (2011: 134), “disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya”. Setiyawan dan Waridin (2012:189), “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan”.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani (2012:825), mengemukakan “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Siagian (2012:305), mengemukakan bahwa “Disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, lepas dari kesalahan dan kekhilafan”.

Branham (2010), berpendapat bahwa “Setiap karyawan memiliki sifat yang berbeda, begitu juga dalam hal mengikuti peraturan”. Walaupun para atasan sudah ketat dalam mengawasinya, jika karyawan itu sendiri tidak memiliki kesadaran akan disiplin kerja yang diterapkan maka akan terus terjadi pelanggaran yang nantinya berdampak pada hasil kerja. Berikut tabel 2.3 konsep dan kesimpulan disiplin kerja.

Tabel 2.3
Konsep Disiplin Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Disiplin Kerja
1.	2013:41	Didit Dermawan	Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak

2.	2013:305	Siagian	Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.
3.	2012:189	Setiyawan dan Waridin	Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan
4.	2012:825	Veithzal Rivai dan Ella Jauvani	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan
5.	2011: 134	Ardana, et al.	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.
6.	2002:130	Sastrohardiwiryo	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku

(Sumber : Hasil olah peneliti)

Berdasarkan tabel 2.3 konsep yang dikemukakan beberapa ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku. Dan dalam penelitian ini penulis merujuk konsep Ardana, et al. (2011: 134). Dimana permasalahan yang dialami sama yaitu tentang ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, peraturan yang berlaku di SDN Bugelalis banyak yang dilanggar oleh sebagian guru seperti terlambat datang ke sekolah maupun ketika pulang sekolah tidak sesuai dengan peraturan atau mendahului jam pulang kerja sekolah.

2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robinns (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator disiplin kerja, sebagaimana terlihat dalam tabel 2.4 berikut.

Tabel 2.4
Indikator Disiplin Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Disiplin Kerja
1	2005	Rivai	Kehadiran, ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.
2	2005:291	Gouzali Saydam	Besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, aturan yang pasti, keberanian pimpinan, pengawasan pimpinan, perhatian kepada karyawan

3	2010:291	Bejo Siswanto	Frekuensi kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja
4	2007:194	H. Malayu Hasibuan	Tujuan dan Kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan
5	2011:94	Singodimejo dalam Sutrisno	Taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan lainnya di organisasi.

(Sumber : Hasil olah peneliti)

Dari kelima indikator Disiplin Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Frekuensi kehadiran, Tingkat Kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, etika kerja menurut Bejo Siswanto (2010:291), dimana kehadiran guru di SDN Bugelalis masih kurang baik. Sehingga ketaatan peraturan kerja banyak yang dilanggar. Hal itu bertujuan sama dengan indikator Bejo Siswanto.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara (2013) “kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya”. Mahmud (2014) menyebutkan “definisi kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan selama periode pekerjaan mereka”. Menurut Handoko (2013:155), “salah satu faktor yang memungkinkan tumbuhnya kepuasan kerja adalah pengaturan yang tepat dan adil atas kompensasi kepada karyawan”. (Robbins, 2013: 103), bahwa “karyawan akan berkerja secara maksimal apabila iklim organisasi memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung karena karyawan merasa puas dengan iklim

kerja yang ada”. Karyawan yang merasa puas. “Apabila nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami kepuasan kerja, dan apabila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya akan diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu naiknya produktivitas, atau kinerjanya”, (Alimudin et al., 2017).

“Apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi akan menimbulkan kekecewaan, tidak bergairah untuk bekerja dan prestasi kerja akan menurun, melihat keberadaan karyawan maka pimpinan harus memperhatikan karyawannya dan mampu menciptakan suasana yang mendorong kepuasan kerja pegawai secara tidak langsung akan mendorong tercapainya kinerja yang tinggi”, (Puspitasari dan Harjanti, 2017).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. “Hal tersebut hanya dapat terwujud berkat kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang terbaik bagi perusahaannya” (Yuniningsih, 2012).

“Karyawan yang akan terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, dan dapat berprestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja, sedangkan karyawan yang tidak terpuaskan akan bermalasan, tidak bergairah dalam bekerja, jarang masuk kerja sehingga prestasi kerja tidak akan optimal”, (Straus dan Sayles dalam Sutrisno 2012:75).

“Seorang pekerja yang terpuaskan akan memiliki prestasi kerja yang tinggi dengan menganggap prestasi kerja mempunyai arti yang lebih luas dari pada unit atau mutu produksi yang sederhana, prestasi kerja meliputi perilaku pekerja dalam membantu teman sekerja, absensi, dan membuat komentar positif dalam organisasi”, Gibson (2012: 150).

Tabel 2.5
Konsep Kepuasan Kerja

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kepuasan Kerja
1.	2017	Alimudin et al	Kepuasan Kerja adalah nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami kepuasan kerja.
2.	2014	Mahmud	Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan selama periode pekerjaan mereka
3.	2013:155	Handoko	Kepuasan kerja adalah pengaturan yang tepat dan adil atas kompensasi kepada karyawan
4.	2012	Yuniningsih	Kepuasan kerja adalah kepiawaian organisasi dalam memahami kebutuhan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan dan termotivasi secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang terbaik bagi perusahaannya
5.	2012:75	Straus dan Sayles dalam Sutrisno	Kepuasan kerja adalah Karyawan yang akan terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, dan dapat berprestasi lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

6.	2012:150	Gibson	Kepuasan kerja adalah Seorang pekerja yang terpuaskan akan memiliki prestasi kerja yang tinggi dengan menganggap prestasi kerja mempunyai arti yang lebih luas dari pada unit atau mutu produksi yang sederhana
----	----------	--------	---

Sumber : Hasil olah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 2.5 konsep yang dikemukakan beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja adalah pengaturan yang tepat dan adil atas kompensasi kepada karyawan. Konsep menurut Handoko (2013:155) ini digunakan dalam penelitian ini, disebabkan kompensasi atau gaji yang diterima oleh guru di SDN Bugelalis sangat kurang terutama gaji yang diterima oleh guru honorer berbeda dengan guru Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2.1.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Luthans (2006:244-245) mengungkapkan terdapat sejumlah indikator-indikator kepuasan kerja, yaitu: a. Pekerjaan itu sendiri Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. b. Gaji Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sedangkan menurut Effendy (2000:92) sebagai berikut:

a. Upah yang cukup

Upah yang cukup untuk kebutuhan merupakan keinginan setiap karyawan. Untuk tercapainya hal tersebut ada diantara para karyawan yang menggiatkan diri dalam bekerja atau menambah pengetahuannya dengan mengikuti kursus.

b. Perlakuan yang adil

Setiap karyawan ingin diperlakukan secara adil, tidak saja dalam hubungannya dengan upah, tetapi juga dalam hal-hal lain, untuk dapat menciptakan

persepsi yang sama antara atasan dengan bawahan mengenai makna adil yang sesungguhnya, maka perlu diadakan komunikasi yang terbuka antara mereka.

c. Ketenangan bekerja

Setiap karyawan menginginkan ketenangan, bukan saja hubungannya dengan pekerjaan, tetapi juga menyangkut kesejahteraan keluarganya.

d. Perasaan diakui

Pada setiap karyawan terdapat perasaan ingin diakui sebagai karyawan yang berharga dan sebagai anggota kelompok yang dihormati. Hal ini berhubungan dengan kegiatan-kegiatan diluar tugas pekerjaan, seperti : olah raga, kesenian dan lain-lain.

e. Penghargaan atas hasil kerja

Para karyawan menginginkan agar hasil karyanya dihargai, hal ini bertujuan agar karyawan merasa senang dalam bekerja dan akan selalu bekerja dengan segiat-giatnya.

f. Penyalur perasaan

Perasaan tertentu yang menghinggapi para karyawan bisa menghambat gairah kerja. Hal ini dapat diatasi melalui komunikasi dua arah secara timbal balik.

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator kepuasan kerja, sebagaimana terlihat dalam tabel 2.6 berikut.

Tabel 2.6
Indikator Kepuasan Kerja

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kepuasan Kerja
1	2004:28	Celluci dan De Vries dalam Fuad	Gaji, promosi, rekan kerja, penyelia, pekerjaan itu sendiri
2	2012:357	Munandar	Gaji, penyeliaan, rekan sejawat, kondisi kerja

3	2013	Luthans dalam Valencia	Pekerjaan itu sendiri, atasan, teman sekerja, promosi, gaji/upah
4	2013	Colquitt et al	Gaji, pengawasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri
5	2014	Hasibuan	Kesetiaan, kemampuan, kejujuran, kreatifitas, kepemimpinan, tingkat gaji, kompensasi, lingkungan kerja
6	2015:181-182	Robbins	Pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji, kesesuaian kepribadian, rekan sekerja

Sumber: Hasil olah peneliti,2020

Dari keenam *indicator* diatas, *Indicator* Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pekerjaan yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji, kesesuaian kepribadian, rekan sekerja, menurut Robbins (2015:181-182), hal ini sesuai dengan keadaan pada SDN Bugelalis yang dirasakan oleh guru-guru kurangnya kompensasi yang diberikan dengan beban kerja yang harus dikerjakan khususnya guru honorer.

2.1.4 Kinerja Guru

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Guru

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi untuk menghasilkan sesuatu. Kinerja guru pada dasarnya merupakan kinerja atau unjuk kerja yang dilakukan oleh guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik, dan kualitas guru akan sangat menentukan kualitas hasil pendidikan, karena guru merupakan pihak yang paling banyak bersentuhan langsung dengan siswa dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan sekolah.

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:17) Kinerja guru adalah “melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan didalam kelas maupun diluar kelas disamping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian”.

Martinis Yamin dan Maisah (2010:87), “Kinerja pengajar adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas”. Barnawi dan Arifin (2014:11), menjelaskan yang dimaksud dengan kinerja adalah “merupakan suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi”.

Wujud dari perilaku yang dihasilkan oleh seseorang dalam organisasi itu berupa hasil yang keluar dari sebuah pekerjaan yang merupakan kontribusi terhadap organisasi tersebut. Kinerja guru dalam pembelajaran berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan menilai pembelajaran, baik yang berkaitan dengan proses maupun hasilnya. (Mulyasa, 2011), hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyati (2014), Yusrizal, Soewarno dan Fitri (2011) dan Mangkunegara dan Puspitasari (2015) mengemukakan “kinerja guru adalah kunci utama pendidikan”.

“Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi / perusahaan dalam operasionalnya”, Fahmi, (2012:83). Mangkunegara dalam Riani (2011:98) mendefinisikan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Veithzal Rivai Ahmad Fawzi (2012:15), menyampaikan “Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditetapkan organisasi”. Sedarmayanti (2012:156), kinerja didefinisikan sebagai “Catatan mengenai *outcome* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula”.

Tabel 2.7
Konsep Kinerja Guru

No.	Tahun	Sumber Referensi	Konsep Kinerja
1.	2015	Mangkunegara dan Puspitasari	Kinerja adalah kunci utama pendidikan
2.	2014	Setiyati	Kinerja adalah kunci utama pendidikan
3.	2014:11	Barnawi dan Arifin	Kinerja adalah suatu wujud perilaku seseorang atau organisasi dengan orientasi prestasi
4.	2012:83	Fahmi	Kinerja adalah gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi / perusahaan dalam operasionalnya
5.	2012:15	Veithzal Rivai Ahmad Fawzi	Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditetapkan organisasi
6.	2012:156	Sedarmayanti	Kinerja adalah Catatan mengenai <i>outcome</i> yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula
7.	2012:226	Robbins	Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai masukan untuk membuat keputusan
8.	2010:87	Martinis Yamin dan Maisah	Kinerja adalah perilaku atau respons yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika dia menghadapi suatu tugas

9.	2000:17	A.Tabrani Rusyan dkk	mengerjakan administrasi sekolah, administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan, dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.
----	---------	-------------------------	---

Sumber : Hasil olah peneliti,2020

Berdasarkan tabel 2.7 konsep yang dikemukakan beberapa ahli dapat bahwa Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditetapkan organisasi. konsep kinerja menurut Veithzal Rivai Ahmad Fawzi (2012:15), yang sesuai dengan penelitian penulis hal ini sesuai dengan tujuan melakukan pencapaian kinerjanya guru dalam serta pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan oleh sekolah.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Guru

Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan memiliki enam indikator, yaitu:

a. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian.

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

f. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut pendapat Uno & Lamatenggo (2012) kinerja seseorang (termasuk guru) dapat diukur melalui lima indikator berikut ini, yaitu:

1. Kualitas kerja.
2. Kecepatan/ ketepatan kerja.
3. Kemampuan kerja.
4. Komunikasi.
5. Inisiatif dalam bekerja

Berdasarkan kajian tersebut dapat disusun indikator kinerja, sebagaimana terlihat dalam tabel 2.8 berikut.

Tabel 2.8
Indikator Kinerja Guru

No	Tahun	Sumber Referensi	Indikator Kinerja
1	2000:142	Brown dalam Sardiman	Mutu kerja, inisiatif, tugas, penilaian siswa, kesediaan untuk berkorban
2	2001	Sulistyorini	Upaya, sifat keadaan, kondisi <i>eksternal</i>

3	2010	Soandi dan Suherman	Penguasaan materi yang akan di ajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas pada siswa, kemampuan pengelolaan kelas, kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi
4	2012:83	Surya Dharma	Konsisten, Tepat, Menantang, Dapat diukur, Dapat dicapai, Disepakati, Dihubungkan dengan waktu, Berorientasikan kerja kelompok.
5	2013:75	Mangkunegara	Kualitas kerja, Kuantitas Kerja, tanggung jawab, kerjasama, Inisiatif
6	2014	Supardi	Kemampuan membuat perencanaan dan persiapan mengajar, penguasaan materi yang akan diajarkan kepada siswa, penguasaan metode dan strategi mengajar, pemberian tugas-tugas kepada siswa, kemampuan melakukan penilaian dan evaluasi
7	2012	Uno & Lamatenggo	Kualitas kerja, kecepatan/ ketetapan kerja, kemampuan kerja, komunikasi, inisiatif dalam bekerja

Sumber : Hasil olah peneliti, 2020

Kinerja Guru yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitas kerja, kecepatan/ ketetapan kerja, kemampuan kerja, komunikasi, inisiatif dalam bekerja menurut Uno & Lamatenggo (2012) Dimana Kualitas kerja, kecepatan/ ketetapan kerja, kemampuan kerja, komunikasi, inisiatif dalam bekerja di SDN Bugelalis belum memenuhi standar yang telah ditentukan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis membaca dan mempelajari beberapa penelitian ahli terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian penulis, maka

dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian ahli terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai yang terlihat pada tabel 2.9 berikut.

Tabel 2.9
Penelitian terdahulu Kompetensi Profesional, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

No	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/Metode/ Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1.	Faizzatul Immah, Sukidin, Titin Kartini, (2020)	Judul: Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 01 Kalisat Tahun 2018/2019. Metode: Analisis garis regresi sederhana Sampel: Melakukan wawancara, observasi terhadap 16 orang guru dengan 53 item pertanyaan	Hasil peneitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi profesional guru terhadap variabel kinerja guru	Persamaan : Penulis jurnal dan peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu variabel kompetensi profesional Perbedaan: Peneliti populasinya 35 orang guru
2.	Komang Wiwin Sri Widiastuti, Iyus A. Haris, Naswan Suharsono. (2012)	Judul: Pengaruh Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Triatma Jaya Singaraja Tahun Ajaran 2012/2013 Metode:	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional berpengaruh secara positif dan signifikan	Persamaan: Variabel penulis jurnal dan peneliti sama yaitu variabel kompetensi profesional Perbedaan:

		Analisis data Sampel: 34 orang	terhadap kinerja	Penulis jurnal melakukan penelitian di SMK
3	Jeine K Turangan (2017)	Judul: Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 1 Manado Metode: Analisis regresi berganda Sampel: 51 orang guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.	Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti melakukan penelitian yang sama tentang sekolah. Perbedaan: Penulis jurnal populasinya 51 orang guru
4.	Aninditya Sri Nugraheni dan Ratna Rahmayanti (2016)	Judul: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari Metode: Metode angket yang bersifat langsung. Sampel: Semua guru al islam populasinya 26 guru	Bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru berpengaruh positif dan signifikan	Persamaan: Penulis jurnal dan peneliti menggunakan variabel yang sama yaitu variabel disiplin kerja Perbedaan: Populasi penulis jurnal berjumlah 26 orang
5.	Wiwin Setianingsih,	Judul: Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan	Hasil penelitian menunjukkan	Persamaan:

	Mukhtar Abdul Kader (2018)	Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Metode: Kuantitatif deskriptif dan survei eksplanatori dengan pengumpulan data wawancara, kuesioner dan observasi. sampel: 59 responden	bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru	Variabel yang digunakan sama yaitu variabel disiplin kerja Perbedaan: Peneliti tidak meneliti variabel kompensasi
6.	Herman, Djailani AR, Sakdiah Ibrahim (2014)	Judul: Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Metode: Survei Korelasional Sampel: 51 Responden	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru	Persamaan: Variabel penulis jurnal dan peneliti sama yaitu variabel kepuasan kerja Perbedaan: Peneliti tidak menggunakan variabel iklim organisasi.
7.	Muhammad Arifin (2017)	Judul: Pengaruh Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi kasus pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan UMSU). Metode:	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.	Persamaan: Variabel penulis jurnal dan peneliti sama yaitu variabel kepuasan kerja. Perbedaan:

		<p>Analisis data regresi linier berganda</p> <p>Sampel:</p> <p>Jumlah populasi 197, Menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel 65 orang responden.</p>		<p>Peneliti tidak menggunakan variabel kompensasi</p>
8.	<p>Hassan Soodmand Afshar, Mehdi Doosti (2016)</p>	<p>Judul:</p> <p>Investigating The Impact Of Job Satisfaction/Dissatisfaction on Iranian English Teachers' Job Performance.</p> <p>Metode:</p> <p>Metode penelitian ini menggunakan kuesioner yang divalidasi.</p> <p>Sampel:</p> <p>64 guru bahasa inggris iran</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru yang puas secara signifikan berbeda dari rekan-rekan mereka yang tidak puas dalam hal kinerja pekerjaan mereka mungkin terutama disebabkan oleh sejauh mana mereka</p>	<p>Persamaan:</p> <p>Variabel penulis jurnal dan peneliti sama yaitu variabel kepuasan kerja.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>Populasi penulis jurnal 64 orang guru bahasa inggris</p>

			puas dengan profesi mereka.	
9.	Hafiz Uddin (2015)	<p>Judul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri 50,117, dan 153/11 Lubuk Landai Kecamatan Tan Ah Sepenggal Lintas Kabupaten Bungo</p> <p>Metode: Metode penelitian kuantitatif dengan jennis asosiatif.</p> <p>Sampel: 54 orang</p>	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru	<p>Persamaan: variabel penulis jurnal dan peneliti sama yaitu variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja.</p> <p>Perbedaan: Populasi penulis jurnal sebanyak 54 orang.</p>
10	Masrin Halawa	<p>Judul: Pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru smp di kecamatan Tukka kabupaten tapanuli tengah</p> <p>Metode: analisis deskripsi dan analisis regresi linier berganda</p> <p>sampel:</p>	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja ada pengaruh positif dan signifikan secara	<p>Persamaan : variabel yang diteliti sama yaitu kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja guru</p> <p>perbedaan : populasi peneliti jurnal 58 orang</p>

		58 orang	simultan dan parsial	
--	--	----------	-------------------------	--

(Sumber : Jurnal)

2.2 Kerangka Pemikiran

Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada pada sektor pendidikan merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan pada sektor pendidikan itu sendiri. Berhasil tidaknya suatu organisasi kerja dalam mencapai tujuan akan tergantung pada unsur manusianya. Pada saat ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan kinerja guru. Selain kualitas sumber daya manusia yang harus diperhatikan, perlu diperhatikan pula faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Dalam penelitian ini kinerja guru dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor, diantaranya adalah kompetensi profesional, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Variabel kompetensi profesional, kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja seperti sikap tanggung jawab seorang guru ketika melaksanakan pembelajaran, dan penggunaan fasilitas sekolah.

Variabel disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seperti kehadiran, taat terhadap aturan, saling menghargai antar sesama rekan kerja dan kepada kepala sekolah sebagai atasan.

Variabel kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja diantaranya kompensasi atau gaji, insentif, perhatian kepala sekolah sebagai atasan, serta kebijakan yang diambil oleh kepala sekolah

2.2.1 Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

Pada bagian ini menjelaskan tentang teori dan hubungan antara variabel independen yaitu kompetensi profesional, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja Guru SDN Bugelalis Tasikmalaya.

2.2.1.1 Pengaruh Kompetensi Profesional Dengan Kinerja Guru

Keterkaitan antara kompetensi profesional dengan kinerja guru diperkuat oleh hasil penelitian Jeine K Turangan (2017) yang mengemukakan bahwa Hasil penelitian menunjukkan kompetensi profesional berpengaruh terhadap kinerja.

Jeine K Turangan (2017)



Gambar 2.1

Pengaruh Kompetensi Profesional dengan Kinerja Guru

2.2.1.2 Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru

Keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja guru diperkuat oleh hasil penelitian Wiwin Setianingsih, Mukhtar Abdul Kader (2018) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Wiwin Setianingsih, Mukhtar Abdul Kader (2018)



Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Guru

2.2.1.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Guru

Keterkaitan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru diperkuat oleh hasil penelitian Herman, Djailani AR, Sakdiah Ibrahim (2014) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja guru.

Herman, Djailani AR, Sakdiah Ibrahim (2014)

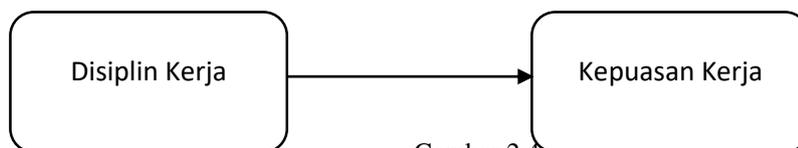


Gambar 2.3
Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru

2.2.1.4 Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Keterkaitan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperkuat oleh hasil penelitian Hafiz Uddin (2015) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kepuasan kerja.

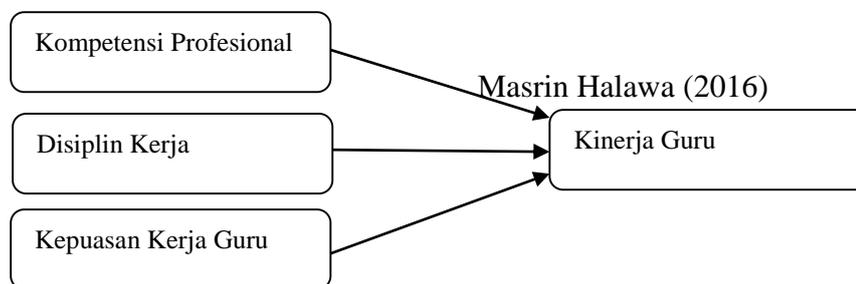
Hafiz Uddin (2015)



Gambar 2.4
Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja

2.2.1.5 Pengaruh kompetensi profesional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja

Keterkaitan antara kompetensi profesional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperkuat oleh hasil penelitian Masrin Halawa (2016) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi profesional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru secara simultan.

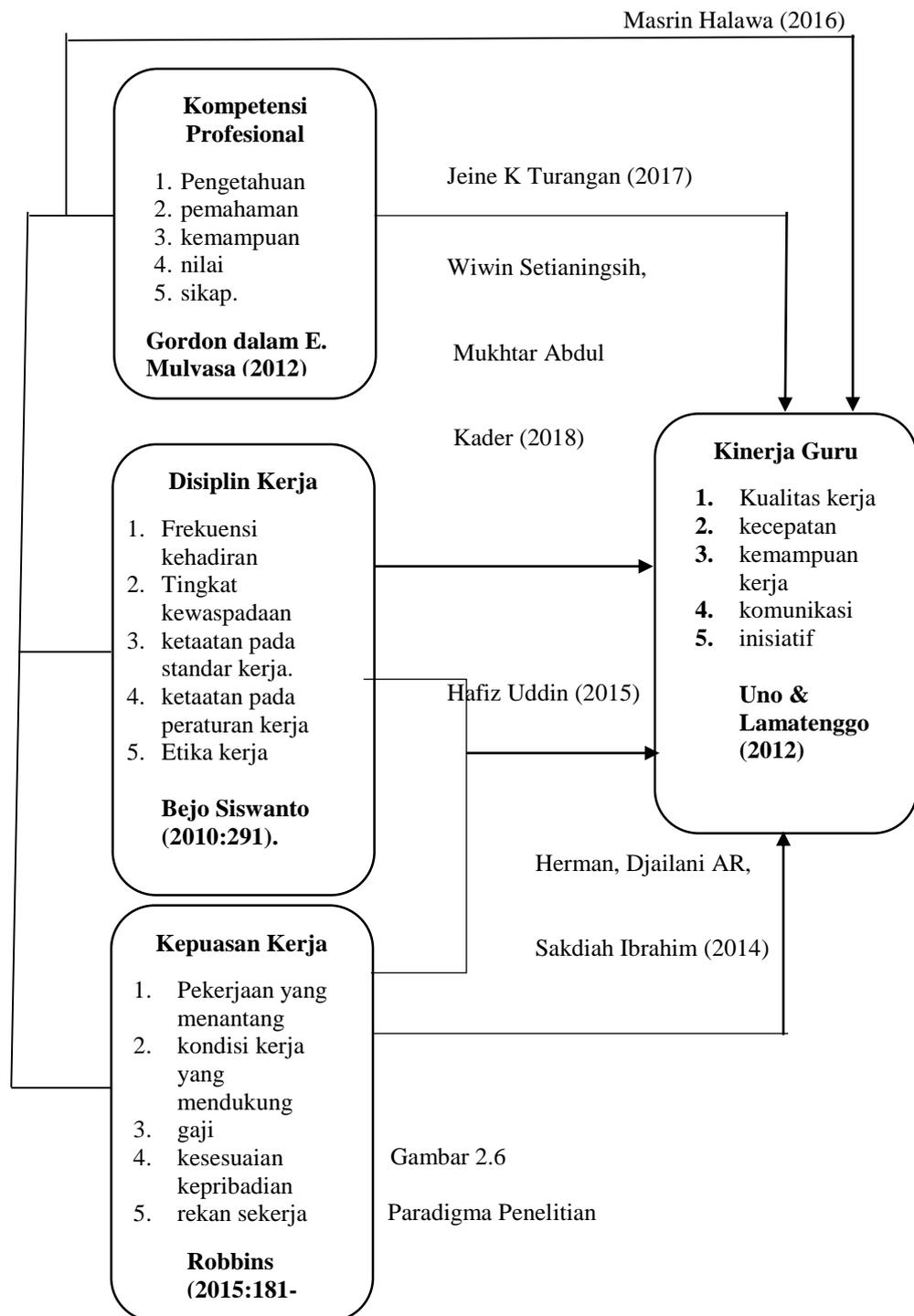


Gambar 2.5

Pengaruh kompetensi profesional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru

2.2.2 Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka terungkap paradigma penelitian seperti pada gambar 2.6 berikut.



2.3 Hipotesis

“Hipotesis adalah pernyataan atau tuduhan bahwa sementara masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris”, Erwan Agus Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007:137).

Berdasarkan uraian dari kelima rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengetahui tujuan penelitian yang pertama tidak diuji dalam hipotesis tetapi hanya diuraikan berdasarkan variabel, sedangkan untuk tujuan penelitian kedua sampai dengan kelima dapat dibuat hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Terdapat pengaruh kompetensi profesional secara parsial terhadap kinerja Guru-guru di SDN Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.

Hipotesis 2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Guru-guru di SDN Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.

Hipotesis 3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja guru secara parsial terhadap kinerja Guru-guru di SDN Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.

Hipotesis 4 : Terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja guru secara simultan terhadap kinerja Guru-guru di SDN Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.

Hipotesis 5 : Terdapat pengaruh secara simultan maupun parsial antara kompetensi profesional, disiplin kerja dan kepuasan kerja guru terhadap kinerja Guru-guru di SDN Bugelalis Kabupaten Tasikmalaya.