

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-undang No. 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggungjawab kemasyarakatan dan kebangsaan

Dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas seperti yang terkandung dalam tujuan pendidikan nasional, maka kualitas pendidikan di Indonesia harus selalu ditingkatkan. Peningkatan kualitas pendidikan tentunya harus didukung dengan adanya peningkatan kualitas guru. Guru mempunyai peranan yang strategis dalam usaha mencerdaskan kehidupan bangsa, bagaimana generasi dan kehidupan masa depan ditentukan oleh bagaimana guru mendidik murid-muridnya. Jabatan guru merupakan jabatan yang memiliki standar profesional dengan memiliki kualifikasi tertentu. Setiap guru harus meyakini bahwa pekerjaan guru itu sebagai profesi. Kalau guru sebagai profesi maka guru harus bekerja secara profesional.

Dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 ayat 4 disebutkan “Profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang

memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi”. Ini berarti bahwa pekerjaan yang bersifat profesional adalah pekerjaan yang hanya dapat dilakukan oleh mereka yang khusus dipersiapkan untuk itu dan bukan pekerjaan yang dilakukan oleh mereka yang karena tidak dapat memperoleh pekerjaan yang lain.

Profesionalisme ialah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Dalam islam setiap pekerjaan harus dilakukan secara profesional, dalam arti harus dilakukan secara benar. Itu hanya mungkin dilakukan oleh orang yang ahli. Rasul Allah SAW mengatakan bahwa “ bila suatu urusan dikerjakan oleh orang yang bukan ahli, maka tunggulah kehancuran”.

عن أبي هريرة قال: بينما النبي صلى الله عليه وسلم في مجلس يحدث القوم، جاءه أعرابي فقال: متى الساعة؟ فمضى رسول الله صلى الله عليه وسلم يحدث، فقال بعض القوم: سمع ما قال فكره ما قال. وقال بعضهم: بل لم يسمع. حتى إذ قضى حديثه قال: (أين - أراه - السائل عن الساعة). قال: ها أنا يا رسول الله، قال: (فإذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة). قال: كيف إضاعتها؟ قال: (إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة). رواه البخاري

Artinya :

“Abu hurairoh berkata, suatu hari Nabi Muhammad SAW bercengkramah dengan kaum dalam satu majlis, kemudian datanglah seorang badui dan ia bertanya: kapan kehancuran terjadi? Rasulullah meneruskan bicaranya pada kaum dan sebagian kaum telah mendengar apa yang dikatakan oleh orang badui sehingga mereka tidak senang terhadap Rasulullah atas perkataannya, akan tetapi menurut sebagian kaum lain bahwa Rasulullah tidak mendengarnya sampai Rasulullah menyelesaikan pembicaraannya. Rasulullah bertanya: “dimana orang yang ingin

mengetahui tentang kehancuran?, orang badui itu menjawab: “saya ya rasul”, kemudian Rasulullah berkata: terjadinya kehancuran yakni ketika sebuah amanah disia-siakan”. Lalu orang badui itu kembali bertanya: “bagaimanakah amanah itu disia-siakan?”, Rasulullah menjawab: “ketika sebuah urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya maka tunggulah kehancurannya”. (H. R. Bukhori).¹

Sebutan guru profesional mengacu pada guru yang telah mendapat pengakuan secara formal berdasarkan keketentuan yang berlaku, baik dalam kaitannya dengan jabatan maupun latar belakang pendidikan formalnya. Pengakuan ini dinyatakan dalam bentuk surat keputusan, ijazah, akta, sertifikat dan lain sebagainya baik yang menyangkut kualifikasi maupun kompetensi. Guru profesional bukan sekedar alat untuk transmisi kebudayaan, tetapi mentransformasikan kebudayaan itu kearah budaya yang dinamis yang menuntut penguasaan ilmu pengetahuan, produktivitas yang tinggi, dan kualitas karya yang dapat bersaing.²

Perwujudan unjuk kerja profesional guru ditunjang dengan jiwa profesionalisme yaitu sikap mental dalam bentuk komitmen anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Menurut Danim Profesionalisme adalah komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya secara terus menerus serta mengembangkan strategi-strategi yang digunakannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya itu. Profesionalisme merupakan motivasi intrinsik dari seorang guru sebagai

¹ Hadits Bukhori nomor 57

² Isjoni, 2012 *Gurukah yang dipersalahkan? Menakar Posisi Guru di Tengah Dunia Pendidikan Kita*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm. 20

pendorong untuk mengembangkan dirinya kearah perwujudan profesional.³

Profesionalisme guru mempunyai makna penting karena, (1) profesionalisme memberikan jaminan perlindungan kepada kesejahteraan masyarakat umum, (2) profesionalisme merupakan suatu cara untuk memperbaiki profesi pendidikan, (3) profesionalisme memberikan kemungkinan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensinya. Hal ini digambarkan dalam firman Allah surat An-nahl ayat 43;

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ (43)

Artinya:

Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang Kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui.⁴

Ayat ini menegaskan bahwa: *Dan Kami tidak mengutus sebelum kamu*, kepada umat manusia kapan dan dimanapun, *kecuali orang-orang lelaki*, yakni jenis manusia pilihan, bukan malaikat yang *Kami beri wahyu kepada mereka*; antara lain melalui Jibril; *Maka wahai orang-orang yang ragu atau tidak tahu bertanyalah kepada Ahli Dzikr*, yakni orang-orang yang mempunyai pengetahuan *jika kamu tidak mengetahui.⁵*

Guru yang memiliki profesionalisme tinggi akan tercermin dalam sikap mental serta komitmen terhadap perwujudan dan peningkatan kualitas profesional melalui berbagai cara dan strategi dalam melayani

³ Danim, Sudarwan, 2008, *Kinerja Staf dan Organisasi*, Jakarta: CV. Pustaka Setia. hlm. 281

⁴ QS. An-Nahl: 43.

⁵ Quraish Shihab, M, 2002 *Tafsir Al mishbah (Pesan, Kesan dan keserasian Al-Qur'an) volume 7*, Jakarta: Lentera Hati, hlm. 233.

kebutuhan pendidikan siswa.⁶ Makin tinggi tingkat pendidikan yang harus dipenuhi oleh seseorang maka makin tinggi pula derajat profesi yang disandangnya. Dengan perkataan lain tinggi rendahnya pengakuan profesionalisme sangat tergantung kepada keahlian dan tingkat pendidikan yang ditempuhnya.

Pemerintah ikut serta dalam usaha mencerdaskan anak bangsa serta mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan dijadikannya tahun 2011 sebagai tahun PAUDNISASI, yakni gerakan satu desa satu PAUD.⁷ Pendidikan anak usia dini adalah salah satu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Anak usia dini merupakan masa yang sangat penting, karena pada masa ini, anak berada pada usia emasnya yaitu masa puncak perkembangan kecerdasan anak sebagai dasar pembentukan kepribadian manusia secara utuh.

Pendidikan anak usia dini perlu penanganan yang khas dibandingkan dengan pendidikan lainnya karena anak usia dini memiliki karakteristik perkembangan dan cara belajar yang berbeda dengan anak-anak yang usianya lebih tua, sehingga diperlukan sosok guru yang pandai, cerdas, terampil, bermoral dan berpengetahuan luas serta memiliki sikap profesionalisme agar anak dapat berkembang secara optimal.

⁶ Surya, Mohamad, 2003 *Percikan Perjuangan Guru*. (Semarang: CV Aneka Ilmu,

⁷ Mulyasa, E, 2012 *Manajemen PAUD*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm. 4

Perkembangan PAUD di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati terbilang sangat pesat dengan luas wilayah 7,035,009.14 Ha. Tercatat ada 15 lembaga PAUD dibawah naungan Kemenag yang aktif ditahun 2018. Layanan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) terbilang cukup lengkap, mulai dari Tempat Penitipan Anak (TPA), Kelompok Bermain (KB), Taman Kanak-kanak (TK), hingga layanan PAUD Terpadu, atau lembaga pendidikan anak usia dini yang menyediakan paling sedikit dua (2) layanan untuk anak usia dini. Layanan pendidikan anak usia dini hingga saat ini sebagian besar dilakukan oleh tenaga pendidik dengan kemampuan dasar yang bervariasi mulai dari jenjang Mts/SMP, MA/ SMA sederajat, Diploma, S1 umum, S1 PAUD dan S2.

Di negara maju, PAUD menjadi bagian integral dari sistem pendidikan nasional sehingga sederajat dengan SD atau jenjang pendidikan lainnya. Peran guru PAUD tidak dipandang lebih mudah dari guru SD atau jenjang pendidikan di atasnya. Karena usia dini merupakan masa peka yang sangat penting bagi pendidikan anak. Pada masa tersebut tempaan dapat memberikan bekas yang kuat dan tahan lama. Kesalahan menempa akan memberikan efek negatif jangka panjang yang sulit diperbaiki. Rousseau dalam Suyanto menggambarkan masa peka ibarat saat yang tepat bagi seorang tukang besi untuk menempa besi yang dipanaskan. Para penempa besi tahu benar kapan besi harus ditempa. Terlalu awal ditempa, besi sulit dibentuk dan dicetak. Sebaliknya, apabila terlambat menempa maka besi akan hancur. Dapat diartikan bahwa masa usia dini merupakan masa yang fundamental dimana perkembangan yang

diperoleh anak pada masa ini akan sangat berpengaruh terhadap perkembangan anak selanjutnya bahkan hingga dewasa.⁸

Melihat demikian berat tugas dan tanggung jawab seorang guru PAUD, untuk itu selayaknya guru PAUD mendapatkan bentuk kompensasi yang layak dan disesuaikan dengan beban kerjanya.⁹ Dalam menjalankan tugas guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial, mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai tugas dan prestasi kerja, dan hak-hak lainnya. Kualitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Kebutuhan yang sangat mendasar adalah kebutuhan kompensasi. Nurjaman berpendapat bahwa salah satu usaha untuk meningkatkan prestasi kerja adalah dengan melalui pemberian kompensasi. Manusia bekerja untuk mendapatkan uang sebagai balas jasa guna mencukupi kebutuhannya, terutama kebutuhan pokok¹⁰.

Kompensasi guru PAUD terbilang masih minim dan memprihatinkan tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang sangat besar, yaitu mendidik generasi pemimpin di masa depan. Sebagian guru non PNS menerima upah sebesar 100 ribu - 200 ribu rupiah per bulan dengan intensitas mengajar 3-5 kali dalam sepekan. Kompensasi yang didapatkan tentunya tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu di samping mengajar sebagian guru melakukan pekerjaan lain untuk dapat mencukupi kebutuhan. Hal ini mengakibatkan guru

⁸ Suyanto dan Jihad, Asep, 2013, *Menjadi Guru Profesional, Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*, Jakarta: Esensi, hlm. 2

⁹ Seyfarth, John T, 2002, *Human Resources Management for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon, hlm. 170

¹⁰ Nurjaman, Kadar, 2014, *Manajemen Personalia*, Bandung: Pustaka Setia, hlm.179

kurang fokus dalam melakukan pekerjaan sebagai seseorang guru dalam mendidik dan mengajar di sekolah. Guru yang mendapatkan gaji lebih sedikit dari apa yang diharapkan, ia akan menjadikan mengajar di kelas menjadi pilihan keduanya.¹¹

Pemberian kompensasi yang layak akan berpengaruh positif terhadap guru, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar guru yang bekerja di dalam suatu lembaga pendidikan. Kompensasi berpengaruh kuat terhadap kepercayaan karyawan ditempat kerja yang memiliki dampak positif terhadap kinerja individu, tim dan organisasi.¹²

Selain itu hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai profesionalisme guru yang tinggi adalah motivasi kerja. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi akan berupaya meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan kualitas kerjanya.¹³ Jika seorang pegawai tidak mampu meraih hasil yang maksimal, maka bisa dipastikan masalah yang dihadapi adalah pegawai tersebut minim motivasi atau minim pengetahuan, atau bahkan bisa keduanya.

Fenomena yang terjadi pada guru PAUD di Kecamatan Margoyoso, sebagian besar belum terlihat persiapan, pelaksanaan, dan aktivitas pengevaluasian pembelajaran secara rutin. Guru akan membuat perangkat pembelajaran apabila akan dinilai. Tidak konsisten dengan implementasi skenario rencana pelaksanaan pembelajaran yang telah

¹¹ Seyfarth, John T., 2002 *Human Resources Management for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon, hlm. 168

¹² Luthans, Fred, 2006, *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi, hlm 155

¹³ Seyfarth, John T.. 2002, *Human Resources Management for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon, hlm . 85

dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah. Masih banyak guru yang mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari waktu ke waktu, sehingga merasa hafal diluar kepala. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana tidak mau berubah dan mengikuti hal-hal baru seperti pemanfaatan dengan media *Information and Communication Technologies* (ICT). Beberapa guru datang ke sekolah ketika anak-anak sudah sampai di sekolah dan ikut pulang setelah anak-anak pulang. Administrasi dikerjakan ketika akan dikunjungi pengawas atau dilengkapi ketika akan ditunjuk untuk mengikuti lomba PAUD atau akreditasi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru, diantaranya adalah kompensasi dan motivasi kerja guru. Seorang guru yang menerima kompensasi sebagai imbalan atas jerih payahnya mungkin akan berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Selain itu, motivasi kerja guru yang dapat membuat guru bekerja dengan semangat yang tinggi juga di mungkinkan berpengaruh terhadap profesionalisme guru. Maka dalam penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Profesionalisme Guru PAUD di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, masalah yang dapat diidentifikasi pada PAUD di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati adalah:

1. Guru belum memiliki kualifikasi pendidikan yang relevan dengan tugas mengajarnya sebanyak 75% (Data dari UPTD Pendidikan di Kecamatan Margoyoso tahun 2018).
2. Guru belum memiliki sertifikat pelatihan/pendidikan/kursus PAUD sebanyak 76% (Data dari UPTD Pendidikan di Kecamatan Margoyoso tahun 2018).
3. Kompensasi yang diberikan tidak bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari, oleh karena itu selain mengajar guru melakukan pekerjaan yang lain untuk dapat mencukupi kebutuhan. Hal ini mengakibatkan guru kurang fokus dalam mengajar, guru datang ke sekolah ketika anak-anak sudah sampai di sekolah dan ikut pulang ketika anak-anak pulang (Observasi pada guru PAUD di Kecamatan Margoyoso).
4. Motivasi kerja guru rendah terlihat dari guru masih belum mempersiapkan perangkat pembelajaran secara rutin, serta masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana tidak mau berubah dan mengikuti hal-hal baru seperti pemanfaatan dengan media *Information and Communication Technologies* (Observasi pada guru PAUD di Kecamatan Margoyoso)

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah di atas, dan mengingat keterbatasan ilmu pengetahuan dan luasnya ruang lingkup penelitian, maka dari permasalahan yang diteliti dibatasi sebagai berikut:

- 1) Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru di antaranya adalah iklim organisasi sekolah yang kondusif, lingkungan kerja,

sarana prasarana, gaya kepemimpinan yang efektif, kompetensi yang dimiliki guru, motivasi kerja yang tinggi, kompensasi yang sepadan, supervisi /pengawasan yang baik, serta pendidikan dan pelatihan. Pada penelitian ini hanya akan membahas masalah profesionalisme guru yang dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi kerja.

- 2) Kompensasi sebagai bagian dari usaha untuk meningkatkan profesionalisme guru. Pada penelitian ini hanya akan membahas masalah kompensasi langsung dan tidak langsung yang diterima guru PAUD.
- 3) Motivasi kerja sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, ketekunan guru dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Pada penelitian ini hanya akan membahas masalah motivasi kerja guru PAUD.
- 4) Penelitian ini dibatasi pada guru PAUD yang berada di wilayah Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati dibawah naungan kemenag

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme guru PAUD di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru PAUD di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati?

- 3) Bagaimana pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Profesionalisme Guru di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati ?.

E. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan yang hendak dicapai antara lain:

1. Menguji dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap profesionalisme guru PAUD di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati.
2. Menguji dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru PAUD di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati.
3. Menguji dan menganalisa pengaruh kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap profesionalisme guru PAUD di Kecamatan Margoyoso Kabupaten Pati.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademis dan para praktisi pendidikan.

1). Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan serta memberi masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran

dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan profesionalisme guru bagi para peneliti berikutnya.

2). Manfaat praktis

Secara praktis, manfaat yang dapat diharapkan dapat diperoleh melalui temuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dan Kepala Sekolah

Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan acuan maupun bahan evaluasi serta penyempurnaan kebijakan yang telah dan akan diambil, khususnya dalam kaitannya dengan kompensasi, motivasi kerja, dan profesionalisme guru PAUD.

b. Bagi Guru

Dengan adanya penelitian ini diharapkan guru PAUD di Kecamatan Margoyoso Barat Kabupaten Pati dapat meningkatkan profesionalisme dan motivasi kerjanya.

G. Penelitian terdahulu

Penelitian yang relevan dengan kompensasi dilakukan oleh Mujtahida (2013) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Iklim kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap SMP Swasta di Kota Pekalongan”. Berdasarkan persepsi responden terhadap kompensasi guru tidak tetap SMP swasta di kota Pekalongan diperoleh skor 30.1547. sedangkan melalui uji t diperoleh nilai t_{hitung} 1,250 < dari t_{tabel} 1,96 dan nilai signifikansi 0,216 < taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

tidak tetap. Kontribusi kompensasi terhadap kinerja guru diperoleh nilai R square sebesar 0,023 artinya perubahan guru karena besarnya kompensasi adalah 2,3%. Sedangkan pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja guru tidak tetap di SMP swasta di kota Pekalongan diperoleh skor beta (Sig 0.00) lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 dan R Square sebesar 0,456. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. Persamaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada variabel bebas yaitu kompensasi (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Perbedaannya adalah variabel terikat (Y) adalah kinerja guru dan subyek yang diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Ansor (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Guru dan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Subrayon Kendal Barat Kabupaten Kendal” Variabel Kompensasi (X_1) secara signifikan berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja guru dengan nilai koefisien sebesar 0,562 atau 56,2% dengan nilai signifikan 0,001 lebih kecil dari 0,05, maka H_a diterima. Persamaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada variabel bebas yaitu kompensasi. Perbedaannya adalah variabel terikat (Y) adalah kinerja guru dan subyek yang diteliti.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mujtahida (2013) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru dengan sumbangan sebesar 2,3%, sedangkan penelitian yang dilakukan Ansor (2014) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 56,2%. Perbedaan ini terlihat sangat mencolok dengan besarnya pengaruh

sumbangan/nilai koefisien yang di dapat. Hal ini diduga karena responden yang diteliti berbeda yakni guru dengan status tidak tetap di SMP swasta dengan guru yang mengajar di SMP Negeri.

Penelitian yang relevan dengan motivasi kerja terhadap profesionalisme guru dilakukan oleh Rida dan Dantes (2013) yang berjudul “Hubungan Motivasi Kerja dan Kesejahteraan Guru terhadap Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Negeri di Gugus II Kecamatan Sukasada Kabupaten Buleleng” yang menunjukkan bahwa terdapat determinasi yang signifikan antara motivasi kerja dengan profesionalisme guru sekolah dasar negeri di gugus II Kecamatan Sukasada Kabupaten Buleleng dengan koefisien korelasi sebesar 0,564 dengan sumbangan efektifnya sebesar 14,7%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian di atas terletak pada variabel bebas yaitu motivasi kerja dan variabel terikat yaitu profesionalisme guru. Perbedaannya adalah pada subjeknya. Pada penelitian ini sumbangan efektifnya hanya sebesar 14,7% dengan hasil korelasi sebesar 0,56.

Selain itu penelitian yang dilakukan Kartini (2014) yang berjudul “Kontribusi Disiplin, Motivasi Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Profesionalisme Guru SMK N I Ngawi” Variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap profesionalisme guru (Y), dilihat dari hasil uji t untuk variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 2,148. Besarnya kontribusi motivasi kerja (X_2) dalam mempengaruhi profesionalisme guru (Y) yaitu sebesar 8,29%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian di

atas terletak pada variabel bebas yaitu motivasi kerja dan variabel terikat yaitu profesionalisme guru. Perbedaannya adalah pada subjeknya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rida dan Dantes (2013) dengan Kartini (2014) tentang pengaruh motivasi kerja terhadap profesionalisme guru terlihat bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dengan kontribusi sebesar 14,7% dan 8,29%. Besarnya kontribusi yang diberikan terbilang sangat kecil karena dibawah nilai 20%. Hal ini dapat diartikan bahwa faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti lebih mendominasi dalam pengaruhnya.

Dari keempat penelitian terdahulu yang relevan di atas akan peneliti terapkan di tempat peneliti dengan subjek yang berbeda.

