

**PENGARUH PENGALAMAN MENGAJAR,
BUDAYA AKADEMIK, DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KOMITMEN GURU SEKOLAH
MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI DI
KOTA SEMARANG**



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang

Disusun oleh:

DWI KURNIAWATI

NPM 2102020041

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG
S E M A R A N G
2 0 2 2**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dwi Kurniawati
Nomor Pokok Mahasiswa : 2102020041
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Semarang

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti-bukti plagiat, manipulasi dan atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan lainnya, saya bersedia untuk menerima sanksi dari Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang.

Semarang, 24 Oktober 2022



DWI KURNIAWATI
NPM. 2102020041

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dwi Kurniawati
Nomor Pokok Mahasiswa : 2102020041
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Semarang

Mengetahui



(Canyani Tunggal Sari, SE., MA., MM)

NIDN. 0603108402

Semarang, 18 November 2022

Dosen Pembimbing



(Dr. Rokhmad Budiyono, S.Pd, MM)

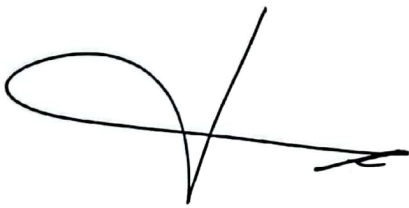
NIDN. 0602046903

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Dwi Kurniawati
Nomor Pokok Mahasiswa : 2102020041
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Semarang

Telah Lulus ujian pada tanggal : 5 November 2022

Penguji 1



(Dr. Rokhmad Budiyono, S.Pd., MM)

NIDN. 0602046903

Penguji 2



(Cahyani Tunggal Sari, SE., MA., MM)

NIDN. 0603108402

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Bicaralah hanya ketika kata-katamu lebih indah daripada keheningan."

"Rahasia kebahagiaan itu ada dalam tiga hal: bersabar, bersyukur, dan ikhlas."

"Jangan menyerah saat doa-doamu belum terjawab. Jika kamu mampu bersabar,
Allah mampu memberikan lebih dari apa yang kamu minta."

Skripsi ini saya persembahkan :

- Keluarga tercinta
- Almamaterku

ABSTRAK

Mengajar sebagai suatu keterampilan merupakan aktualisasi dari ilmu pengetahuan teoritis ke dalam interaksi proses belajar mengajar. Komitmen guru merupakan sebuah tingkat keterikatan psikologis dengan profesi mengajar. Komitmen ini biasanya disesuaikan dengan melihat tingkat atriasi dan alasan guru untuk melakukan pertanyaan kepada mereka mengenai apakah mereka akan tetap memilih berkarir sebagai guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Semarang.

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di kota Semarang yang jumlahnya tidak diketahui. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Hair.et.al*, dimana penentuan sampel menggunakan 10 kali jumlah variabel, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 Responden. Variabel independen dalam penelitian ini Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah Komitmen Guru. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah uji regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru SMP Negeri di Kota Semarang dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Budaya Akademik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru SMP Negeri di Kota Semarang dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru SMP Negeri di Kota Semarang dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,844. Hal ini berarti bahwa variabel Pengalaman Mengajar (X_1), Budaya Akademik (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) mempunyai peranan 84,4% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Komitmen Guru (Y). Sedangkan sisanya sebesar 15,6% ($100\% - 84,4\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Komitmen Guru.

Untuk meningkatkan Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Semarang ditinjau dari Budaya Akademik, maka saran yang diberikan adalah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Semarang perlu meningkatkan kerajinan yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar. Untuk meningkatkan Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Semarang ditinjau dari Motivasi, maka saran yang diberikan adalah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kota Semarang perlu meningkatkan tanggung jawab pribadi yang khususnya dalam peningkatan jabatan fungsional.

Kata kunci : Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi Kerja, dan Komitmen Guru

ABSTRACT

Teaching as a skill is the actualization of theoretical knowledge into the interaction of the teaching and learning process. Teacher commitment is a level of psychological attachment to the teaching profession. This commitment is usually adjusted by looking at the level of attrition and the teacher's reasons for asking them questions about whether they will continue to choose a career as a teacher. The purpose of this study was to determine the effect of Teaching Experience, Academic Culture, and Work Motivation on the Commitment of State Junior High School (SMP) Teachers in Semarang City.

The population in this study were State Junior High School (SMP) teachers in the city of Semarang whose number is unknown. The sample in this study uses the Hair.et.al formula, where the sample determination uses 10 times the number of variables, so that the sample in this study is 60 respondents. The independent variables in this study are Teaching Experience, Academic Culture, and Work Motivation, while the dependent variable in this study is Teacher Commitment. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression test.

The results of this study indicate that teaching experience has a significant effect on the Commitment of State Middle School Teachers in Semarang City with a significance of $0.000 < 0.05$. Academic culture has a significant effect on Public Middle School Teacher Commitment in Semarang City with a significance value of $0.003 < 0.05$. Motivation has a significant effect on Public Middle School Teacher Commitment in Semarang City with a significance value of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R Square) is 0.844. This means that the variables Teaching Experience (X1), Academic Culture (X2), and Work motivation (X3) have a role of 84.4% in being able to explain or explain the Teacher Commitment variable (Y). While the remaining 15.6% (100% - 84.4%) is explained by other variables that affect teacher commitment.

In order to increase the Commitment of Public Junior High School (SMP) Teachers in Semarang City in terms of Academic Culture, the advice given is that Public Junior High School (SMP) Teachers in Semarang City need to increase their high level of craftsmanship in teaching and learning activities. In order to increase the Commitment of Public Junior High School (SMP) Teachers in Semarang City in terms of Motivation, the advice given is that Public Junior High School (SMP) Teachers in Semarang City need to increase personal responsibility, especially in increasing functional positions.

Keywords: *Teaching Experience, Academic Culture, and Work Motivation, and Teacher Commitment*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH PENGALAMAN MENGAJAR, BUDAYA AKADEMIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) NEGERI DI KOTA SEMARANG”.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Cahyani Tunggal Sari, , SE., MA., MM selaku Ketua STIE Semarang.
2. Heri Natoil, S.Ag, MM selaku Ketua Program Studi manajemen STIE Semarang.
3. Dr. Rokhmad Budiyono, S.Pd, MM selaku Dosen Pembimbing yang memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penulisan skripsi.
4. Segenap Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Semarang yang telah memberikan ilmu selama masa perkuliahan.
5. Bapak dan Ibu yang telah memberikan dukungan moriil dan materil dalam penyusunan skripsi ini.
6. Suami dan Anak tercinta yang selalu memberikan dukungan moriil dan materil dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepala Sekolah dan Guru-guru SMP Negeri 44 Semarang dan SMP Negeri 23 Semarang yang telah mengijinkan untuk melakukan penelitian untuk skripsi ini.

8. Teman-teman Manajemen STIE Semarang yang banyak memberikan semangat dan kebersamaan.

Harapan penulis dari penyusunan skripsi ini semoga bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, 24 Oktober 2022

DWI KURNIAWATI

NPM. 2102020041

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Komitmen Guru.....	9
2.1.2. Pengalaman Mengajar	14
2.1.3. Budaya Akademik	19
2.1.4. Motivasi Guru	22
2.2. Penelitian Terdahulu.....	31
2.3. Kerangka Pemikiran	34
2.4. Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Penentuan Sampel.....	36
3.1.1. Populasi	36
3.1.2. Sampel	36
3.2. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel	37
3.3. Metode Pengumpulan Data.....	38
3.3.1. Uji Validitas	39
3.3.2. Uji Reliabilitas	40
3.4. Metode Analisis Data.....	41
3.4.1. Uji Asumsi Klasik	41
3.4.2. Analisis Regresi Linier Berganda.....	43
3.4.3. Pengujian Hipotesis / uji t.....	43
3.4.4. Uji F.....	44
3.4.5. Koefisien Determinasi (R^2).....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	45
4.1.1. Gambaran Umum Sekolah SMP N 44 & 23 Semarang....	45
4.1.2. Gambaran Umum Responden	46
4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.1.4. Pengujian Asumsi Klasik.....	54
4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda.....	58
4.1.6. Uji t	60
4.1.7. <i>Goodness of Fit Model</i> (Uji Kelayakan Model)	61
4.1.8. Koefisien Determinasi	62
4.2. Pembahasan	63

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan.....	67
5.2. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	37
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	39
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	40
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	46
Tabel 4.2 Lama Mengajar Responden	47
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	47
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Mengajar.....	48
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Budaya Akademik.....	50
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Motivasi	52
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Komitmen Guru.....	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas Residual.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolenieritas	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Linier Barganda	59
Tabel 4.11 Hasil Uji t.....	60
Tabel 4.12 Uji F	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Uji normalitas.....	55
Gambar 4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner

Lampiran 2. Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu bidang yang paling penting dan diharapkan dapat berfungsi seoptimal mungkin dalam upaya meningkatkan kualitas hidup manusia khususnya warga Negara Indonesia. Sebagai bentuk perhatian yang besar terhadap pendidikan, pemerintah memasukkan pendidikan sebagai salah satu bidang yang mendapat prioritas dalam pembangunan nasional. Pembangunan dibidang pendidikan antara lain dititik beratkan pada peningkatan mutu pendidikan sehingga menghasilkan manusia yang berkualitas (Rosmawati dkk, 2020).

Pemerintah dalam hal ini Menteri Pendidikan Nasional telah mencanangkan “Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan” pada tanggal 2 Mei 2002, dan lebih terfokus lagi, setelah diamanatkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, bahwa Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Ardiana,2017).

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh kesiapan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan dalam hal ini adalah guru. Guru merupakan salah satu faktor penentu dan mempunyai posisi strategis terhadap tinggi rendahnya suatu hasil pendidikan, oleh karena itu setiap usaha peningkatan mutu pendidikan perlu memberikan perhatian besar kepada peningkatan guru baik dalam segi jumlah maupun mutunya (Dantes, dkk., 2013).

Sekolah sebagai lembaga atau institusi pendidikan yang merupakan wadah tempat proses pendidikan dilakukan, memiliki sistem yang kompleks dan dinamis. Sekolah bukan hanya sekedar tempat berkumpul guru dan murid, melainkan berada dalam satu tatanan sistem yang rumit dan saling berkaitan oleh karena itu sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang membutuhkan pengelolaan. Kegiatan inti dari organisasi sekolah adalah untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) yang diharapkan guna untuk menghasilkan lulusan berkualitas, sesuai dengan tuntutan kebutuhan masyarakat serta dapat memberikan kontribusi pembangunan bangsa dan negara (Fattah, 2017). Pengoptimalan sumber daya yang berkenaan dengan pemberdayaan sekolah yang merupakan alternatif yang paling tepat untuk mewujudkan suatu sekolah yang mandiri dan memiliki keunggulan tinggi. Hal ini diperlukan suatu perubahan kebijakan dibidang manajemen pendidikan dengan prinsip memberikan kewenangan dalam pengelolaan dan pengambilan keputusan sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan masing - masing sekolah secara lokal (Fattah, 2017).

Guru merupakan faktor sentral di dalam sistem pembelajaran terutama di sekolah. Semua komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila keutamaan pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Semua komponen lain, terutama kurikulum akan “hidup” apabila dilaksanakan oleh guru. Peranan guru sangat penting dalam mentransformasikan input-input pendidikan, sehingga dapat dipastikan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru. Hal ini berarti, pendidikan yang baik dan unggul tetap akan bergantung pada kondisi mutu guru.

Keberhasilan sekolah sangat tergantung pada profesionalisme dan komitmen guru. Guru yang termotivasi dan berkomitmen lebih efektif terlibat dalam kegiatan sekolah dan akibatnya berkinerja lebih baik di tempat kerja, karena mereka ingin memanfaatkan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen guru telah dianggap sebagai elemen penting bagi kemajuan lembaga pendidikan mana pun (Song dkk., 2020) dan prediktor kinerja guru yang signifikan (Tsui, 1999; Dee dkk., 2006; Solihin, 2021). Demikian pula, komitmen guru merupakan elemen penting yang berkontribusi pada efektivitas sekolah. Efektivitas sekolah melibatkan prestasi akademik siswa dan kepribadian mereka. Pengembangan seiring dengan pertumbuhan profesional guru di lingkungan pendidikan. Menurut Riehl dan Sipple (1996), komitmen guru berkorelasi positif dengan efektivitas sekolah dan diyakini

penting untuk kemajuan akademik siswa untuk mencapai hasil sekolah yang diinginkan.

Mengajar sebagai suatu keterampilan merupakan aktualisasi dari ilmu pengetahuan teoritis ke dalam interaksi proses belajar mengajar. Komitmen guru merupakan sebuah tingkat keterikatan psikologis dengan profesi mengajar. Komitmen ini biasanya disesuaikan dengan melihat tingkat atriasi dan alasan guru untuk melakukan pertanyaan kepada mereka mengenai apakah mereka akan tetap memilih berkarir sebagai guru. Peningkatan status pengajaran dan membangun komunitas di sekolah yang menghasilkan peningkatan komitmen guru yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja guru dan pembelajaran siswa. Semakin lama seorang guru mengajar semakin tinggi komitmennya terhadap sekolah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oupen dkk (2020) memperoleh hasil bahwa Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Komitmen guru. Akan tetapi penelitian Mahmudah (2017) menunjukkan pengalaman mengajar tidak berpengaruh terhadap komitmen guru.

Keyakinan dan nilai-nilai yang terinternalisasikan pada setiap anggota organisasi sekolah merupakan prinsip-prinsip yang menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kultur sekolah akan membentuk situasi organisasi sekolah, baik situasi fisik maupun sosial, dan kondisi ini menunjukkan suatu iklim sekolah. Dengan demikian kultur sekolah pada dasarnya akan membentuk iklim sekolah. Komitmen guru merupakan kunci keberhasilan sekolah dalam meningkatkan

pencapaian belajar siswa yang ditunjukkan melalui komitmen aktif seorang guru terhadap pembelajaran siswa di kelas. komitmen guru juga dianggap sebagai kunci dari budaya sekolah dan dapat ditunjukkan oleh proses pengajaran guru, dedikasi guru dalam meningkatkan prestasi siswa dan kesetiaan guru terhadap sekolah. Semakin baik budaya akademik semakin tinggi komitmen guru terhadap sekolahnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oupen, Dkk (2020) dan Ernizalina (2021) yang menyatakan Budaya Akademik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru.

Guru yang bersemangat dalam mengajar disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja bebas dari tekanan pimpinan maupun rekan kerja, dan kebutuhan lainnya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Semakin tinggi Motivasi Guru akan meningkatkan Komitmen Guru terhadap sekolahnya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Oupen, Dkk (2020) dan Ernizalina (2021) yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru. Berbeda dengan hasil penelitian Azizah, dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 44 Semarang dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) 23 Negeri Semarang merupakan satuan pendidikan

dengan jenjang SMP di Kec. Mijen, Kota Semarang Jawa Tengah. Dalam menjalankan kegiatannya, SMP Negeri 44 dan SMP Negeri 23 Semarang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMP Negeri 44 Semarang beralamat di Jl. Wonoplembon, Wonoplumbon, Kec. Mijen, Kota Semarang, Jawa Tengah, serta SMP Negeri 23 Semarang yang beralamat di Jl. RM. Hadi Subeno, Kec. Mijen . Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 44 Semarang memiliki 20 Orang Guru. Saat ini hanya ada dua orang guru yang belum memiliki sertifikasi pendidik (Serdik), sedangkan 18 orang Guru sudah memiliki Sertifikasi Pendidik. Sedangkan di SMP Negeri 23 Semarang memiliki total guru 42. Namun, sebagian besar dari pada guru SMP Negeri 44 dan SMP Negeri 23 Kota Semarang tersebut banyak yang tidak naik jabatan selama bertahun-tahun. Pada wawancara awal yang dilakukan, hal ini dikarenakan Para Guru tersebut masih senang di zona nyaman. Para Guru berpendapat bahwa mereka tidak bersaing untuk dapat naik pangkat dikarenakan sudah menerima tunjangan jabatan dari Sertifikasi Pendidik. Hal ini yang menjadikan faktor menurunnya Komitmen Guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 44 dan SMP Negeri 23 Kota Semarang.

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 44 Semarang dan SMP Negeri 23 Semarang dengan adanya gap fenomena terkait dengan banyaknya Guru yang masih tidak naik pangkat dan golongan selama bertahun-tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada penurunan Komitmen guru untuk dapat meningkatkan pangkat dan golongannya. Berdasarkan *fenomena gap* dan *research gap* di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

penelitian **“PENGARUH PENGALAMAN MENGAJAR, BUDAYA AKADEMIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI DI KOTA SEMARANG”**

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pengalaman Mengajar berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMP Negeri di kota Semarang.
2. Apakah Budaya Akademik berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMP Negeri di kota Semarang.
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMP Negeri di kota Semarang.

1.3. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Pengalaman Mengajar terhadap Komitmen Guru SMP Negeri di kota Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Akademik terhadap Komitmen Guru SMP Negeri di kota Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Guru SMP Negeri di kota Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan menambah pengalaman dalam menerapkan ilmu yang didapatkan selama kuliah ke dalam implementasinya.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, bahan saran, konsep dan pengetahuan serta bisa digunakan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya bagi peneliti yang tertarik pada kasus yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukan dan juga sebagai bahan pertimbangan terhadap pihak SMP Negeri 44 dan SMP Negeri 23 Semarang untuk lebih meningkatkan Komitmen Guru, khususnya ditinjau dari Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi Kerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Komitmen Guru

2.1.1.1. Definisi Komitmen Guru

Menurut Kharis (2010) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2014) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya. Sebagai contoh, seorang karyawan

mungkin memiliki komitmen aktif untuk perusahaannya Karena keterlibatannya dengan hewan-hewan.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

c. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Komitmen guru merupakan kunci keberhasilan sekolah dalam meningkatkan pencapaian belajar siswa yang ditunjukkan melalui komitmen aktif seorang guru terhadap pembelajaran siswa di kelas. Lee et al., (2011) mendefinisikan komitmen guru sebagai ketertarikan seorang guru secara psikologis dengan profesi mengajar, asosiasi profesional, sekolah, rekan kerja (kolega), orang tua, dan siswa. Selain itu, komitmen guru juga dianggap sebagai kunci dari budaya sekolah dan dapat ditunjukkan oleh proses pengajaran guru,

dedikasi guru dalam meningkatkan prestasi siswa dan kesetiaan guru terhadap sekolah.

Komitmen guru menurut Coladarci, (1992) merupakan sebuah tingkat keterikatan psikologis dengan profesi mengajar. Komitmen ini biasanya disesuaikan dengan melihat tingkat atriasi dan alasan guru untuk melakukan pertanyaan kepada mereka mengenai apakah mereka akan tetap memilih berkarir sebagai guru. Berdasarkan definisi ini, Coladarci lebih menekankan komitmen guru dalam mengajar. Komitmen guru juga merupakan pusat untuk meningkatkan kinerja guru dan belajar siswa agar mengurangi pergantian guru (Ingersoll, 1997). Peningkatan status pengajaran dan membangun komunitas di sekolah yang menghasilkan peningkatan komitmen guru yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja guru dan pembelajaran siswa.

2.1.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Guru

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .

e. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada.

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

2.1.1.3. Indikator Motivasi Guru

Menurut Kharis (2010) indikator komitmen organisasi yaitu:

1. Kemauan Karyawan

Kemauan karyawan adalah rasa peduli atau bersedianya seorang karyawan dalam memegang komitmen dalam sebuah organisasi. Kemauan karyawan itu timbul bisa dilatar belakangi seperti rasa cinta mereka terhadap organisasi, teman sepekerjaan ataupun faktor lain yang mendukung karyawan tersebut untuk berkomitmen dalam organisasi.

2. Kesetiaan Karyawan

Kesetiaan karyawan terhadap tempat mereka bekerja merupakan suatu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan, dikarenakan dengan memiliki rasa setia pada setiap diri para karyawannya akan menimbulkan sikap loyalitas dan pastinya akan terus memegang

komitmen dalam organisasi tersebut sekalipun mereka telah ditawarkan di perusahaan lain.

3. Kebanggaan karyawan pada organisasi

Rasa bangga pada suatu organisasi merupakan tujuan dalam berorganisasi karena rasa bangga yang timbul berawal dari rasa cinta dan setia kepada organisasi serta didukung dengan sikap tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan perlahan-lahan proses itu mencapai suatu keberhasilan dan rasa bangga akan timbul dalam organisasi tersebut.

Rusman (2006) menyebutkan indikator dari Komitmen Guru adalah sebagai berikut :

1. Kemauan Guru
2. Kesetiaan Guru
3. Kebanggaan Guru pada Sekolah

2.1.2. Pengalaman Mengajar

2.1.2.1. Pengertian Pengalaman Mengajar

Pengalaman adalah apa yang sudah dialami dalam kurun waktu yang lama. Mengajar adalah seperangkat peristiwa (*events*) yang mempengaruhi siswa belajar sedemikian rupa sehingga siswa belajar itu memperoleh kemudahan. Pengalaman adalah guru yang baik, hal ini diakui di lembaga pendidikan, kriteria guru berpengalaman dia telah mengajar selama lebih kurang 10 tahun, maka sekarang bagi calon kepala

sekolah boleh mengajukan permohonan menjadi kepala sekolah bila telah mengajar minimal 5 tahun. Dengan demikian guru harus memahami seluk beluk persekolahan, strata pendidikan bukan menjadi jaminan utama dalam keberhasilan mengajar akan tetapi pengalaman yang menentukan. Umpamanya guru peka dengan masalah, memecahkan masalah, memilih metode yang tepat, merumuskan tujuan instruksional, memotivasi siswa, mengelola siswa, mendapat umpan balik dalam proses pembelajaran. Pengalaman mengajar adalah apa yang sudah dialami dalam mengajar di sekolah berkenaan dengan kurun waktu, guru yang berpengalaman minimal memiliki pengalaman mengajar selama empat tahun.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 32 Tahun 2013 Pasal 1 Ayat 8 menunjukkan bahwa standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah kriteria mengenai pendidikan prajabatan dan kelayakan maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Penjelasan Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang di maksud dengan kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik dan yang menjadi penentu pengalaman mengajar guru. Dalam PP No. 74 tahun 2008 pasal 3 ayat (4) dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan

pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

Pendidikan bagi manusia itu merupakan suatu keharusan dan karena pendidikan manusia akan memiliki kemampuan dan kepribadian yang berkembang. Pendidikan suatu hal yang tidak dapat dielakkan oleh manusia, suatu perbuatan yang tidak boleh terjadi karena pendidikan itu membimbing generasi muda untuk mencapai generasi yang lebih baik. Menurut Kunandar mengemukakan kompetensi pedagogik adalah pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik.

Pengalaman mengajar bagi seorang guru merupakan sesuatu yang sangat berharga. Mengajar bukan sebagai ilmu teknologi dan seni belaka, tetapi ia juga sebagai suatu keterampilan. Mengajar merupakan seni yang hanya dirasakan oleh guru sebagai pribadi, yang tidak ada pelajaran-pelajarannya di sekolah. Mengajar sebagai suatu keterampilan merupakan aktualisasi dari ilmu pengetahuan teoritis ke dalam interaksi proses belajar mengajar. Keterampilan mengajar banyak macamnya, dan hal itu perlu dimiliki dan dikuasai guru agar dapat melaksanakan interaksi proses belajar mengajar secara efektif dan efisien. Ilmu teoritis yang dikuasai guru akan lebih baik bila dilengkapi dengan pengalaman mengajar.

Guru yang baru pertama kali menerjunkan diri mengajar di depan kelas biasanya menonjolkan sikap yang agak kaku dan terkadang

bingung untuk mengeluarkan kata-kata apa yang tepat untuk memulai pembicaraan. Keadaan seperti itu terkadang mendatangkan trauma dalam dirinya. Hal ini kurang menguntungkan, karena bisa jadi bahan yang telah dikuasai hilang dari ingatan. Akhirnya, sulit menguasai keadaan kelas.

2.1.2.2. Indikator Pengalaman Mengajar

Pengalaman Kerja pada hakikatnya merupakan rangkuman pemahaman dari seseorang terhadap hal-hal yang dialami dalam mengajar, sehingga hal-hal yang dialami tersebut dikuasainya, baik mengenai pengetahuan, ketrampilan dan nilai-nilai yang menyatu pada dirinya. Apabila dalam mengajar guru menemukan hal-hal yang baru, dan hal-hal baru dipahaminya, maka guru tersebut akan banyak mendapatkan tambahan pengetahuan dan ketrampilan tentang bidang kerjanya. Ada beberapa indikator pengalaman mengajar yaitu pendidikan dan pelatihan, serta masa mengajar/ lama mengajar.

1. Pendidikan dan latihan

Agar tugas-tugas guru semakin mantap dan informasi-informasi baru serta metode-metode mengajar baru cepat diterima oleh guru, setiap guru harus mengikutipengembangan atau pelatihan penataran. Melalui pelatihan-pelatihan, guru diharapkan memperoleh penyegaran peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja. Pendidikan dan latihan yang dimiliki oleh guru menentukan hasil yang dicapai dalam mengajar akan semakin baik. Pendidikan dan latihan yang baik

dimiliki oleh para guru akan dapat menghindari kesalahan-kesalahan dalam mengajar. Pendidikan dan pelatihan yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik, baik pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari lembaga penyelenggara diklat.

2. Masa mengajar/ lama mengajar

Di dalam menekuni bidangnya guru selalu bertambah pengalamannya. Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalaman. Pengalaman ini erat kaitannya dengan peningkatan profesionalisme pekerjaan. Guru yang sudah mengabdikan di dunia pendidikan harus lebih profesional dibandingkan guru yang beberapa tahun mengabdikan.

Masa mengajar merupakan faktor yang mendukung proses mengajar seorang guru, seorang guru akan dapat mengukur kemampuannya dalam mengajar secara lebih baik. Masa mengajar adalah masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang.

Menurut Sidabutar, dkk (2017), indikator Pengalaman Mengajar adalah sebagai berikut :

1. Pemahaman Terhadap Peserta Didik
2. Perancangan Pembelajaran
3. Pelaksanaan Pembelajaran
4. Evaluasi Hasil Belajar
5. Pengembangan Peserta Didik

2.1.3. Budaya Akademik

2.1.3.1. Pengertian Budaya Akademik

Supartono Widyosiswoyo mendefinisikan kata budaya secara bahasa berasal dari kata budh dalam bahasa Sanskerta yang berarti akal, kemudian menjadi kata budhi (tunggal) dan budhaya (jamak dari budhi), sehingga budaya diartikan sebagai “hasil pemikiran manusia”. Menurutnyapun, ada pendapat yang mengatakan bahwa kebudayaan berasal dari kata budi dan daya. Budi adalah akal yang merupakan unsur rohani dalam kebudayaan, sedangkan daya berarti perbuatan atau ikhtiar sebagai unsur jasmani, sehingga “kebudayaan diartikan sebagai hasil dari akal dan ikhtiar manusia (Widyosiswoyo, 2009).

Pengertian ini berkembang dalam arti *culture*, yaitu sebagai segala daya dan aktivitas manusia untuk mengolah dan mengubah alam.

Definisi budaya menurut para ahli sebagai berikut :

1. Sutan Takdir Alisyahbana

Supartono mendefinisikan budaya menurut Sutan Takdir Alisyahbana ialah manifestasi dari cara berpikir, sehingga pola kebudayaan itu sangat luas karena semua laku dan perbuatan tercakup di dalamnya dan dapat diungkapkan pada basis dan cara berpikir, termasuk di dalamnya perasaan karena perasaan juga merupakan maksud dari pikiran.

2. Koentjaraningrat

Koentjaraningrat dalam Ramdani menyatakan bahwa kebudayaan adalah keseluruhan sistem gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan miliknya dengan belajar

3. Edward B. Taylor

Budaya menurut Edward Taylor dalam kutipan Sobirin: *“Culture or civilization complex whole which includes knowledges, belief, art, morals, law, custom, and any other capabilities and habits acquired by man as a member of society* (kultur atau peradaban kompleksitas menyeluruh yang terdiri dari pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat kebiasaan dan berbagai kapabilitas lainnya serta kebiasaan apa saja yang diperoleh seorang manusia sebagai bagian dari sebuah masyarakat).

Sekolah sebagai suatu organisasi, memiliki budaya tersendiri yang dibentuk dan dipengaruhi oleh nilai-nilai, persepsi, kebiasaan-

kebiasaan, kebijakan-kebijakan pendidikan, dan perilaku orang-orang yang berada di dalamnya. Mencermati definisi budaya sekolah dari beberapa pakar, ditemukan ada kesamaan konsep secara fundamental dengan pengertian budaya organisasi. Namun secara esensial perbedaannya terletak pada institusi sekolah yang memiliki format struktur organisasi dan tujuan yang berbeda dengan organisasi lain.

Budaya sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari kultur sekolah tersebut. Keyakinan dan nilai-nilai yang terinternalisasikan pada setiap anggota organisasi sekolah merupakan prinsip-prinsip yang menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kultur sekolah akan membentuk situasi organisasi sekolah, baik situasi fisik maupun sosial, dan kondisi ini menunjukkan suatu iklim sekolah. Dengan demikian kultur sekolah pada dasarnya akan membentuk iklim sekolah.

2.1.3.2. Indikator Budaya Akademik

Harlie (2010) menyebutkan Indikator Budaya Akademik sebagai berikut:

1. Pemahaman Visi, Misi
2. Pemahaman Kurikulum
3. Bahasa Komunikasi
4. Prosedur belajar mengajar

2.1.4. Motivasi Guru

2.1.4.1. Pengertian Motivasi Guru

Menurut Hasibuan (2011) motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi berasal dari kata *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumberdaya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan (Akbar dan Melda, 2020).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang

melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Motivasi kerja guru sangat berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan. Motivasi kerja yang tinggi menyebabkan seorang melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan pendidikan secara umum dan tujuan sekolah secara khusus. Hal ini terjadi karena pekerjaannya dilakukan dengan senang hati dan dorongan internal dan eksternal dalam diri guru yang kuat untuk melakukan tugas dan kewajibannya.

Yusuf (2002) mengemukakan mengenai ciri-ciri karyawan (guru) yang termotivasi dengan baik dan buruk, diuraikan sebagai berikut:

1. Bersikap positif terhadap pekerjaannya.
2. Menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membant mereka bekerja lebih baik.
3. Selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi.
4. Suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil.
5. Selalu berpikir positif dari suatu kejadian.

Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Menjadi

guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong (Pramesti & Muhyadi, 2018).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dari dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dimengerti sebagai ungkapan kebutuhan seseorang secara pribadi yang bisa dirangsang untuk menjadi lebih aktif lagi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas- aktivitas demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif (Bahrudi Efendi,2019).

Menurut Siagian (2002 : 171) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1. Faktor internal (intrisik) yaitu faktor yang timbul dari dalam diri pegawai tersebut seperti kesenangan bekerja, kesesuaian dengan sekelilingnya, tanggung jawab pribadi.

2. Faktor eksternal (ekstrinsik) yaitu faktor yang timbul atau datang dari luar diri pegawai tersebut seperti :

a. Penempatan pegawai.

Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat akan membangkitkan semangat kerja pegawai sehingga tujuan motivasi yaitu peningkatan prestasi dan produktivitas kerja akan tercapai

b. Gaji dan insentif yang diberikan perusahaan.

Gaji adalah imbalan yang diterima atas jasa yang diberikan. Sedangkan insentif merupakan suatu dorongan atau perasaan yang diberikan dengan sengaja kepada para pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat kerja yang lebih besar untuk berprestasi dalam perusahaan.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan memadai akan membuat pegawai betah dan nyaman berada ditempat kerja sehingga pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Nawawi (2005:351) menyatakan bahwa: “Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan (kegiatan)”. Menurut maslow, dalam Robbins (2006:166) mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah suatu proses pemenuhan kebutuhan” Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2002:93) menyatakan bahwa Motivasi adalah kondisi yang

menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Teori Motivasi Abraham Maslow dinamakan "*Theory of Human Motivation*". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seseorang berperilaku (bekerja) karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat dua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat tiga dan seterusnya sampai tingkat kelima.

Dasar dari teori ini adalah:

- a. Manusia adalah makhluk yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan akan berhenti bila akhir hayat tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- c. Kebutuhan manusia akan tersusun dalam suatu jenjang yakni:
 1. *Physicologi needs* (kebutuhan fisik)
 2. *Security or safety needs* (kebutuhan keselamatan)
 3. *Affiliation or acceptance needs* (kebutuhan social)
 4. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan prestise)
 5. Aktualisasi diri

Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Stokes dalam Kadarisman (2012) motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Sutikno (2012) apabila para guru mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan terdorong dan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kurikulum yang berlaku di sekolah/madrasah sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Menurut Faustino dalam Kadarisman (2012) motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi ini melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerjaan, sesama pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai kemauan/kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu dari dalam dirinya untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dimengerti sebagai ungkapan kebutuhan seseorang secara pribadi yang bisa dirangsang untuk menjadi lebih aktif lagi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. mengemukakan pendapatnya tentang motivasi, yaitu sebagai berikut, kata motif diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif dapat diartikan sebagai daya penggerak dari dalam dan di dalam subjek untuk melakukan aktivitas- aktivitas demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai suatu kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif.

Motivasi mempunyai tiga elemen penting yaitu :

- a. Motivasi itu terjadi diawali dengan perubahan-perubahan energi pada setiap individu
- b. Motivasi tersebut ditandai dengan munculnya perasaan, afeksi seseorang dan lain-lain, dengan kata lain motivasi relevan dengan persoalan persoalan kejiwaan dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia

c. Motivasi tersebut akan terangsang karena adanya respon dari suatu akal yaitu tujuan.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2009). Menurut Mangkunegara (2011) motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi biasanya juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif. Menurut Dimiyati (2006) motivasi adalah dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia. Motivasi sering kali dikatakan menjadi kunci bagi kreativitas kerja. Kreativitas kerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan peran positif yang dimiliki seseorang.

Guru sebagai manusia, sebagai pekerja atau karyawan juga memerlukan 5 (lima) kebutuhan yang telah dikemukakan oleh Maslow dan 10 (sepuluh) faktor lainnya sebagaimana diuraikan diatas sebagai sumber motivasi dalam rangka meningkatkan semangat mengajar. Namun yang paling penting bagi seorang guru adalah motivasi yang

dimulai dari dalam dirinya sendiri (motivasi instrinsik) motivasi yang paling berhasil adalah pengarahannya sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri bukan dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar. Dari beberapa penjelasan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah suatu perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi dalam kebutuhannya. Guru yang bersemangat dalam mengajar disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja bebas dari tekanan pimpinan maupun rekan kerja, dan kebutuhan lainnya. Hal ini akan berdampak pada kepuasan kerja yang akhirnya menciptakan kinerja dengan baik. Dengan demikian dapat dipahami bahwa faktor yang dapat menimbulkan motivasi kerja guru, baik yang bersifat motivator maupun yang lainnya yang berada di lingkungan kerja guru di sekolah.

2.1.4.2. Indikator Motivasi Guru

Motivasi Kerja merupakan pendorong (penggerak) yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak, Mas'ud (2004). Adapun indikator motivasi dalam penelitian ini adalah teori menurut Maslow yang terdiri dari: 1. Kebutuhan Fisik, 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, 3. Kebutuhan Sosialisasi, 4. Kebutuhan akan penghargaan, dan 5. Kebutuhan perwujudan diri.

Menurut Hamzah B. Uno (2017) menyebutkan ada 2 (dua) indikator dalam mengukur motivasi, yakni motivasi internal dan motivasi eksternal. Sedangkan menurut Abin Syamsudin Makmun (2004) mengemukakan bahwa untuk memahami motivasi di lihat dari indikator motivasi, diantaranya :

1. Durasi kegiatan
2. Frekuensi kegiatan
3. Presistensi pada kegiatan
4. Ketabahan, keuletan dan kemampuan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan
5. Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
6. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan
7. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan
8. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
1.	Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Pada SPK SD dan SMP di Kecamatan Kalideres Dan Cengkareng Provinsi	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Efikasi diri guru, Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi	Regresi Linier Berganda	1. Efikasi diri guru berpengaruh terhadap komitmen organisasi 2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
	Jakarta Neolaka dan Hotmaulina (2021)			komitmen organisasi
2.	Pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sd negeri di kecamatan bringin kabupaten semarang Rahayu dkk (2019)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi	Regresi Linier Berganda	1. Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi
3.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada Smk Abdurrahman Wahid Lamongan Nur azizah, Murgiyanto dan Riyadi Nugroho (2019)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap komitmen organisasi	Teknik analisis dengan <i>Struktural Equation Model</i> (SEM) dengan <i>Partial Least Square (PLS)</i>	1. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi 2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
4.	Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD S.M. Oupen, A.A.G. Agung, dan I.M. Yudana (2020)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional	Analisis regresi sederhana dan analisis Regresi ganda	Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional

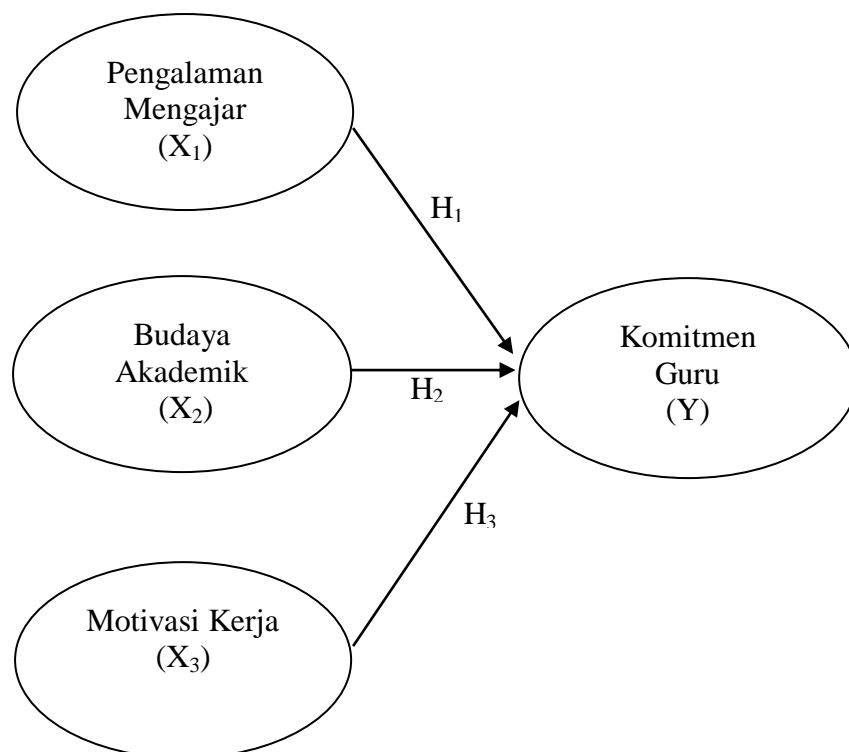
No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil
5.	Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru Matematika Smp Kota Dumai Ernizalina, Zulkarnain dan David Chairilsyah (2021)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap komitmen guru	Statistik deskriptif dan inferensial	Budaya Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru
6.	Pengaruh Budaya Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Komitmen Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kecamatan Pontianak Barat Sri Wahyu Indawati (2018)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Sekolah dan Supervisi Akademik terhadap Komitmen Guru	Statistic deskriptif dan statistic inferensial	Budaya Sekolah dan Supervisi Akademik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru
7.	Kontribusi Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Ni Made Oktaviani dan Ida Bagus Surya Manuaba (2021)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru.	Penelitian <i>ex post facto</i> dengan analisis Regresi Linier Berganda	Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru.
8.	Budaya Sekolah: Hubungannya dengan Komitmen Guru Lily James Billy dan Muhamad Suhaimi Taat (2020)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Guru.	Regresi Linier Berganda	Budaya Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru

Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2022

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di kota Semarang, maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran. Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik dan Motivasi Kerja adalah sebagai variabel bebas, dan Komitmen Guru sebagai variabel terikat, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Komitmen guru SMP Negeri sekota Semarang

H₂ : Budaya Akademik berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMP Negeri sekota Semarang

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMP Negeri sekota Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Populasi dan Sampel

3.1.1. Populasi

Menurut Nazir (2005) Mengemukakan bahwa populasi ialah sekumpulan individu-individu dengan kualitas dan karakter yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Ciri atau kualitas itu yang dinamakan sebagai variabel. Ia membagi populasi menjadi dua yakni populasi finit dan infinit. Menurut Sugiyono (2012) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru PNS dan guru P3K Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri sekota Semarang yang jumlahnya tidak diketahui.

3.1.2. Sampel

Menurut Arikunto (2002) Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi. Dikarenakan jumlah guru PNS dan P3K sekota Semarang tidak diketahui jumlahnya, maka Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Hair.et.al* (2010) yakni $5 - 10$ kali Jumlah Variabel, sehingga diperoleh perhitungan $10 \times 4 = 40$.

Berdasarkan rumus tersebut, maka minimal sampel adalah 40 responden, akan tetapi jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan 60 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive random sampling*, dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak sesuai dengan yang ditemui tetapi tetap menentukan kriteria yaitu dengan kriteria guru PNS & P3K Sekolah Menengah Pertama Negeri di Kota Semarang.

3.2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel terikat (dependen) merupakan tipe variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen (Indriantoro dan Bambang, 2002). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Guru (Y). Variabel bebas (Independen) merupakan tipe variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain (Indriantoro dan Bambang, 2002). Yang menjadi variabel bebas (Independen) dalam penelitian ini adalah Pengalaman Mengajar (X_1), Budaya Akademik (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3).

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Nama variabel	Definisi variabel	Indikator
1.	Komitmen Guru (Y)	Sebuah tingkat keterikatan psikologis dengan profesi mengajar	1. Kemauan Guru 2. Kesetiaan Guru 3. Kebanggaan Guru pada Sekolah Sumber : Rusman (2006)
2.	Pengalaman Mengajar (X_1)	Jangka waktu yang ditempuh oleh Guru dalam proses belajar	1. Pemahaman Terhadap Peserta Didik 2. Perancangan Pembelajaran

No	Nama variabel	Definisi variabel	Indikator
		mengajar	3. Pelaksanaan Pembelajaran 4. Evaluasi Hasil Belajar 5. Pengembangan Peserta Didik
3.	Budaya Akademik (X ₃)	kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah.	1. Pemahaman Visi, Misi 2. Pemahaman Kurikulum 3. Bahasa Komunikasi 4. Prosedur belajar mengajar Sumber : Harlie (2010)
4.	Motivasi Kerja (X ₃)	Dorongan yang timbul pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu. Guru yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan senantiasa bekerja keras untuk mengatasi segala jenis permasalahan yang dihadapi dengan harapan mencapai hasil yang lebih baik.	1. Kebutuhan akan berprestasi 2. Peluang untuk berkembang 3. Kebanggaan terhadap pekerjaan sendiri 4. Kebutuhan akan pengakuan 5. Gaji yang diterima Sumber : Mangkunegara (2011)

Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2022

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan metode survei menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Dengan kuesioner ini diharapkan responden mudah memberikan jawaban dan membutuhkan waktu yang singkat untuk menjawabnya. Pengumpulan data dilakukan dengan datang secara langsung ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri sekota Semarang dan melakukan penyebaran kuesioner pada Guru

Sekolah Menengah Pertama (SMP) sekota Semarang untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan yang akan diisi oleh responden yaitu Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri sekota Semarang.

3.3.1. Uji Validitas

Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Uji signifikansi dilakukan dengan menghitung nilai KMO. Jika nilai $KMO > 0,5$ maka layak untuk dilakukan pengujian Selanjutnya. Untuk melakukan uji validitas instrumen penelitian, digunakan *factor analysis*. *Factor loading* yang dipakai adalah 0,4. Apabila hasil factor loading menunjukkan nilai lebih dari 0,4 maka butir pertanyaan tersebut valid. (Ghozali, 2011).

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas

Variabel	KMO	Indikator	Factor loading	Rule of thumb	Ket
Komitmen Guru (Y)	0.678	Komitmen Guru1	0.874	0,4	Valid
		Komitmen Guru2	0.961	0,4	Valid
		Komitmen Guru3	0.925	0,4	Valid
Pengalaman Mengajar (X ₁)	0.882	Pengalaman Mengajar1	0.851	0,4	Valid
		Pengalaman Mengajar2	0.893	0,4	Valid
		Pengalaman Mengajar3	0.907	0,4	Valid
		Pengalaman Mengajar4	0.958	0,4	Valid
		Pengalaman Mengajar5	0.923	0,4	Valid
Budaya Akademik (X ₂)	0.829	Budaya Akademik1	0.860	0,4	Valid
		Budaya Akademik2	0.952	0,4	Valid
		Budaya Akademik3	0.937	0,4	Valid
		Budaya Akademik4	0.937	0,4	Valid

Variabel	KMO	Indikator	Factor loading	Rule of thumb	Ket
Motivasi Kerja (X ₃)	0.865	Motivasi Kerja	0.842	0,4	Valid
		Motivasi Kerja	0.925	0,4	Valid
		Motivasi Kerja	0.945	0,4	Valid
		Motivasi Kerja	0.926	0,4	Valid
		Motivasi Kerja	0.885	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3.2 nilai KMO dari variabel Pengalaman mengajar, budaya akademik, motivasi kerja dan komitmen guru menunjukkan nilai diatas 0,50 sehingga dapat dilakukan analisis faktor. Semua indikator memiliki factor loading diatas 0,4. Sehingga indikator-indikator tersebut valid.

3.3.2. Uji Reliabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2011). Formula statistik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas pada penelitian ini adalah uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* > 0.70 (Ghozali, 2011).

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Angka standar reliable	Keterangan
Pengalaman Mengajar	0.945	0.70	Reliable
Budaya Akademik	0.941	0.70	Reliable
Motivasi Kerja	0.943	0.70	Reliable
Komitmen Guru	0.909	0.70	Reliable

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* variabel Pengalaman mengajar, budaya akademik, dan komitmen guru menunjukkan nilai lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel dan layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

3.4. Metode Analisis

3.4.1. Uji asumsi klasik

3.4.1.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi, variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2011). Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.4.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen, maka uji jenis ini hanya diperuntukkan untuk penelitian yang memiliki variabel independen lebih dari satu. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0.10$ maka tidak terjadi gejala multikolinieritas, (Ghozali, 2011)

3.4.1.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005). Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap grafik plot. Apabila grafik plot membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas, sedangkan apabila titik-titik tersebar tidak teratur dan berada di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu vertikal menunjukkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. (Ghozali, 2005).

3.4.2. Analisis regresi linier berganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu antara Pengalaman Mengajar (X_1), Budaya Akademik (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) terhadap Komitmen Guru (Y). Model regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini disajikan dalam persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Komitmen Guru
X_1	: Pengalaman Mengajar
X_2	: Budaya Akademik
X_3	: Motivasi Kerja
a	: Intercept (konstanta)
b_1, b_2, b_3	: Koefisien regresi
e	: error

3.4.3. Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Pembuktian dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Kriteria pengujian yang digunakan adalah (Ghozali, 2011) :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima

3.4.4. Uji F

Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah model dalam penelitian layak (fit) atau tidak. Kriteria pengujian dilihat dari besarnya probabilitas dibandingkan dengan 0,05 (Taraf signifikansi $\alpha = 5\%$). Kriteria pengujian yang digunakan adalah :

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $< 0,05$, maka model layak (fit)
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas $> 0,05$, maka model tidak layak (tidak fit)

3.4.5. Koefisien Determinasi (R^2)

determinasi pada dasarnya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel dependen (Ghozali,2011).

Banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai Adjusted R^2 dapat naik atau turun sesuai kondisi bila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 44 Semarang dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 23 Semarang

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 44 Semarang merupakan sekolah menengah negeri yang berlokasi di Jalan Wonoplumbon RT 04 RW 02, Wonoplumbon, Kec. Mijen, Kota Semarang Prov. Jawa Tengah. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 44 Semarang telah memperoleh Akreditasi B dengan pimpinan Muhammad Basuki sebagai kepala sekolah. SMP Negeri 44 Semarang ini telah memperoleh ijin Pendirian dengan No. SK Pendirian Sekolah : 426.11/552 Tahun 2018 tanggal 24 Mei 2018. SMP Negeri 44 Semarang juga telah memiliki ijin operasional dengan No. SK Izin Operasional : 426.11/552 Tahun 2018 pada tanggal 24 Mei 2018.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 23 Semarang merupakan sekolah menengah negeri yang berlokasi di Jalan RM. Hadi Soebeno Mijen, Wonolopo, Kec. Mijen, Kota Semarang Prov. Jawa Tengah. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 23 Semarang telah memperoleh Akreditasi B dengan pimpinan Anwar Kumaidi sebagai kepala sekolah. SMP Negeri 23 Semarang ini telah memperoleh ijin

Pendirian dengan No. SK Pendirian Sekolah : 0188/1979 tanggal 03 September 1979. SMP Negeri 23 Semarang juga telah memiliki ijin operasional dengan No. SK Izin Operasional : 0188/1979 pada tanggal 03 September 1979.

4.1.2. Gambaran Umum Responden

4.1.2.1. Jenis Kelamin Responden

Identitas atau demografi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1. di bawah ini:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	26	43,3
Perempuan	34	56,7
Jumlah	60	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table 4.1. hasil penelitian diatas diperoleh keterangan banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri sekota Semarang dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 26 orang atau sebesar 43,3%. Sedangkan responden yang paling dominan adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang atau sebesar 56,7%.

4.1.2.2. Lama Mengajar Responden

Identitas responden berdasarkan Lama Mengajar dapat dilihat pada tabel 4.2. berikut ini:

Tabel 4.2
Lama Mengajar Responden

Lama Mengajar	Frekuensi	%
< 5 tahun	19	31,7
5 tahun – 10 tahun	1	1,7
11 tahun – 15 tahun	7	11,7
16 Tahun – 20 Tahun	7	11,7
> 20 tahun	26	43,3
Jumlah	60	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri sekota Semarang yang mempunyai masa kerja (lama mengajar) < 5 tahun sebanyak 19 orang atau sebesar 31,7%, Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri sekota Semarang yang mempunyai masa kerja 5 tahun – 10 tahun sebanyak 1 orang atau 1,7%. Guru yang mempunyai masa kerja 11 tahun – 15 tahun sebanyak 7 orang atau 11,7%, sedangkan Guru yang mempunyai masa kerja 16 tahun – 20 tahun berjumlah 7 orang atau 11,7%, dan sebanyak 26 orang atau 43,3% Guru mempunyai masa kerja > 20 tahun.

4.1.2.3. Pendidikan Responden

Identitas responden berdasarkan Pendidikan Responden dapat dilihat pada table 4.3. berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi	%
S1	53	88,3
S2	7	11,7
Jumlah	60	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri sekota Semarang yang berpendidikan S1 sebanyak 53 orang atau sebesar 88,3%, dan sebanyak 7 orang atau sebesar 14,3% Guru SMP Negeri sekota Semarang berpendidikan S2.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada para responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, dapat diketahui jumlah orang maupun prosentasenya sebagai berikut :

4.1.3.1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Pengalaman Mengajar

Tanggapan responden dalam hal Pengalaman Mengajar pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Mengajar (X_1)

No.	Pernyataan Variabel Pengalaman Mengajar (X_1)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri kota Semarang memahami perkembangan peserta didik	2	12	16	11	19	60
2.	Guru SMP Negeri kota Semarang mempunyai rancangan pembelajaran sebelum memulai aktivitas belajar mengajar	0	19	5	23	13	60
3.	Guru SMP Negeri kota Semarang melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan pembelajaran yang sudah ditetapkan	0	36	2	6	16	60

No.	Pernyataan Variabel Pengalaman Mengajar (X_1)	Skor Jawaban					
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Total
4.	Guru SMP Negeri kota Semarang selalu melakukan evaluasi kegiatan belajar mengajar	0	28	4	10	18	60
5.	Guru SMP Negeri kota Semarang mempunyai kemampuan mengembangkan peserta didik	0	20	14	13	13	60

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Pengalaman Mengajar (X_1) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang memahami perkembangan peserta didik yaitu sebanyak 19 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang mempunyai rancangan pembelajaran sebelum memulai aktivitas belajar mengajar yaitu sebanyak 19 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan pembelajaran yang sudah ditetapkan yaitu sebanyak 36 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang selalu

melakukan evaluasi kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 28 responden.

- e. Pada indikator kelima menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang mempunyai kemampuan mengembangkan peserta didik yaitu sebanyak 20 responden.

4.1.3.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Akademik

Tanggapan responden dalam hal Budaya Akademik pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.5. berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Tentang Budaya Akademik (X₂)

No.	Pernyataan Variabel Budaya Akademik (X ₂)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri kota Semarang memahami Visi, Misi yang sudah ditetapkan oleh instansi	2	16	10	15	17	60
2.	Guru SMP Negeri kota Semarang memiliki pemahaman terhadap kurikulum yang sudah ditetapkan	6	12	8	18	16	60
3.	Guru SMP Negeri kota Semarang memiliki komunikasi yang baik terhadap kepala sekolah, teman seprofesi, dan peserta didik	5	15	4	19	17	60
4.	Guru SMP Negeri kota Semarang telah menjalankan prosedur belajar mengajar sesuai dengan SOP	6	12	6	24	12	60

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Budaya Akademik (X_2) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang memahami Visi, Misi yang sudah ditetapkan oleh instansi yaitu sebanyak 17 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang memiliki pemahaman terhadap kurikulum yang sudah ditetapkan sebanyak 18 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang memiliki komunikasi yang baik terhadap kepala sekolah, teman seprofesi, dan peserta didik yaitu sebanyak 19 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang telah menjalankan prosedur belajar mengajar sesuai dengan SOP yaitu sebanyak 24 responden.

4.1.3.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Tanggapan responden dalam hal Motivasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri kota Semarang dapat dilihat dari tabel 4.6. berikut ini :

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Motivasi (X₃)

No.	Pernyataan Variabel Kepuasan Mengajar (X ₃)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri kota Semarang selalu berusaha meningkatkan prestasi individu	6	12	21	11	10	60
2.	Guru SMP Negeri kota Semarang selalu menggunakan kesempatan untuk berkembang	6	10	6	32	6	60
3.	Guru SMP Negeri kota Semarang mempunyai kebanggaan terhadap profesinya	2	10	13	24	11	60
4.	Guru SMP Negeri kota Semarang mempunyai keinginan untuk memperoleh penghargaan agar dapat diakui kompetensinya	2	12	9	20	17	60
5.	Guru SMP Negeri kota Semarang merasa gaji yang diterima sudah layak dan sesuai dengan tanggungjawab profesinya	5	12	15	20	8	60

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Motivasi (X₃) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab netral bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang selalu berusaha meningkatkan prestasi individu yaitu sebanyak 21 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju Guru SMP Negeri kota Semarang selalu menggunakan kesempatan untuk berkembang yaitu sebanyak 32 responden.

- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang mempunyai kebanggaan terhadap profesinya yaitu sebanyak 24 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang mempunyai keinginan untuk memperoleh penghargaan agar dapat diakui kompetensinya yaitu sebanyak 20 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju Guru SMP Negeri kota Semarang merasa gaji yang diterima sudah layak dan sesuai dengan tanggungjawab profesinya yaitu sebanyak 20 responden.

4.1.3.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Komitmen Guru

Tanggapan responden dalam hal Komitmen Guru dapat dilihat dari tabel 4.7. berikut ini :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Komitmen Guru (Y)

No.	Pernyataan Variabel Komitmen Guru (Y)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri kota Semarang berkeinginan memajukan pendidikan peserta didik	0	18	12	19	11	60
2.	Guru SMP Negeri kota Semarang setia terhadap instansi tempatnya bekerja	2	8	8	23	19	60
3.	Guru SMP Negeri kota Semarang mempunyai kebanggaan besar terhadap instansi	0	6	17	16	21	60

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Komitmen Guru (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang berkeinginan memajukan pendidikan peserta didik yaitu sebanyak 19 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang setia terhadap instansi tempatnya bekerja yaitu sebanyak 23 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri kota Semarang mempunyai kebanggaan besar terhadap instansi yaitu sebanyak 21 responden.

4.1.4. Uji asumsi klasik

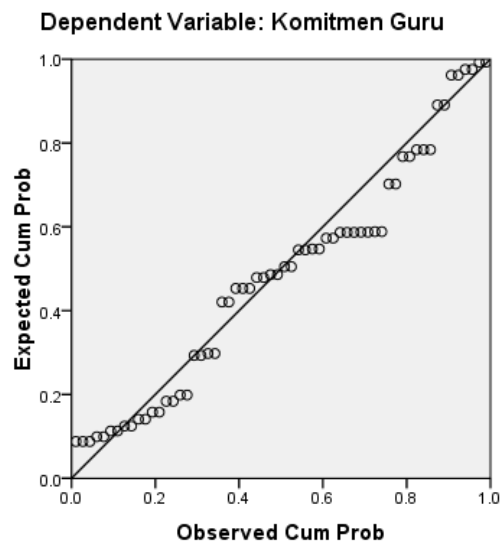
4.1.4.1. Uji Normalitas

Untuk menghindari terjadinya bias, data yang digunakan harus berdistribusi normal. uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable-variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi normal. Metode yang handal untuk melihat analisis grafik adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi

kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Dibawah ini merupakan hasil pengujian normalitas dengan *normal probability plot*:

Gambar 4.1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Dari gambar 4.1. menunjukkan bahwa plotting data tidak jauh dari garis diagonalnya dan menempel pada garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data terdistribusi normal.

Selain dengan norma probability plot, pendeteksian normalitas dapat dilakukan dengan uji statistic. Untuk menguji normalitas residual dilakukan dengan uji statistik *non parametric kolmogorof-smirnov* (K-S) dengan level signifikansi $> 0,05$. Dalam uji Kolmogorof Smirnov akan

diuji normalitas residual dan normalitas variabel. Di bawah ini hasil uji normalitas residual.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Residual
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18060248
Most Extreme Differences	Absolute	.159
	Positive	.159
	Negative	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		1.235
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai kolmogorov-smirnov Z menunjukkan angka $< 1,96$ yaitu 1,235 dan nilai Asymp 0,095 lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa data residual terdistribusi normal.

4.1.4.2. Uji Multikolenieritas.

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai toleransi dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut hasil perhitungan menggunakan program SPSS :

Table 4.9
Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman Mengajar	.529	1.891
Budaya Akademik	.258	3.871
Motivasi	.200	4.995

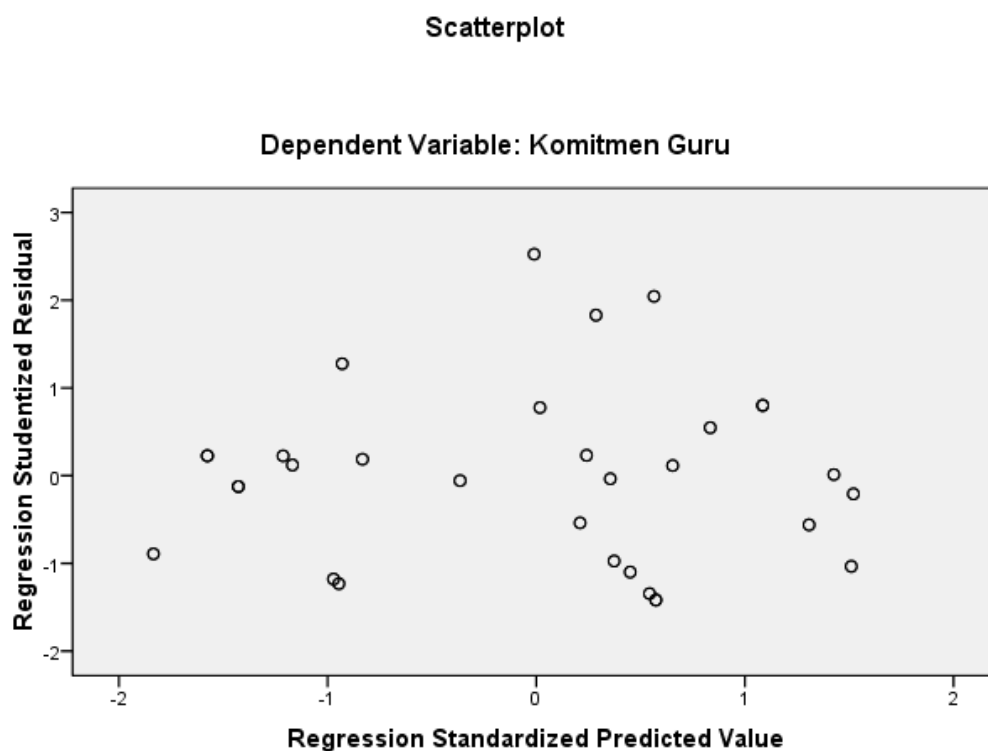
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel diatas terlihat setiap variabel bebas mempunyai nilai tolerance $\geq 0,1$ dan nilai VIF ≤ 10 . Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

4.4.1. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan mengamati grafik *scatterplot* dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah sumbu Y. Berikut hasil hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.2
Uji Heterokedastisitas



Sumber: data primer yang diolah, 2022

Pada grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

4.1.5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi kerja terhadap Komitmen Guru. Berikut adalah hasil analisis linier berganda:

Table 4.10
Hasil Uji Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.869	.556	
	Pengalaman Mengajar	.150	.038	.284
	Budaya Akademik	.203	.064	.328
	Motivasi	.230	.067	.406

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 16 tersebut, maka dapat diketahui persamaan regresi dari penelitian ini. Adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,869 + 0,150 X_1 + 0,203 X_2 + 0,230 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. Koefisien konstanta sebesar 1,869 menjelaskan Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi memiliki nilai konstan, maka Komitmen Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,869 satuan.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,150 menjelaskan Pengalaman Mengajar mengalami peningkatan 1 satuan, maka Komitmen Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,150 satuan.
- c. Koefisien regresi sebesar 0,203 menjelaskan Budaya Akademik mengalami peningkatan 1 satuan, maka Komitmen Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,203 satuan.

d. Koefisien regresi sebesar 0,230 menjelaskan Motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Komitmen Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,230 satuan.

4.1.6. Uji t

Uji hipotesis dilakukan dengan uji parameter individual (uji statistik t) yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individu) terhadap variabel dependen. Nilai dari uji t dilihat *p-value* (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen. Jika nilai *p-value* lebih kecil dari *level of signifikan* 0,05. Hasil dari analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.869	.556		3.361	.001
Pengalaman Mengajar	.150	.038	.284	3.910	.000
Budaya Akademik	.203	.064	.328	3.165	.003
Motivasi	.230	.067	.406	3.442	.001

a. Dependent Variable: Komitmen Guru

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

4.1.6.1. Pengujian Pengaruh Pengalaman Mengajar Terhadap Komitmen Guru SMP Negeri kota Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Pengalaman Mengajar adalah $3,910 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan

terhadap Komitmen Guru SMP kota Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.2. Pengujian Pengaruh Budaya Akademik Terhadap Komitmen Guru SMP Negeri kota Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Budaya Akademik adalah $3,165 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Budaya Akademik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru SMP kota Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.3. Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Guru SMP Negeri kota Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Motivasi adalah $3,442 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri kota Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.7. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua model dalam penelitian ini layak atau tidak. Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum, maka dilihat membandingkan probabilitas

dari hasil perhitungan uji F. Jika menunjukkan nilai probabilitas menunjukkan nilai $< 0,05$ maka model dalam regresi tersebut merupakan model yang fit. Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 4.12
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	445.498	3	148.499	101.124	.000 ^a
	Residual	82.236	56	1.468		
	Total	527.733	59			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik

b. Dependent Variable: Komitmen Guru

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 101,124 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut merupakan model yang fit.

4.1.8. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi pada intinya adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model pada Variabel Bebas (X) dalam menerangkan Variabel Terikat (Y), (Ghozali, 2006). Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh atau seberapa besar variabel Pengalaman Mengajar (X_1), Budaya Akademik (X_2), dan Motivasi (X_3) mampu menjelaskan terhadap variabel Komitmen Guru (Y), dimana ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square*. Untuk mengetahui seberapa besar Komitmen Guru mampu dijelaskan oleh variabel Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi kerja, maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS 16 adalah :

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.836	1.21181

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik

b. Dependent Variable: Komitmen Guru

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 4.13 diatas, angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,844. Hal ini berarti bahwa variabel Pengalaman Mengajar (X_1), Budaya Akademik (X_2), dan Motivasi kerja (X_3) mempunyai peranan 84,4% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Komitmen Guru (Y). Sedangkan sisanya sebesar 15,6% (100% - 84,4%) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Komitmen Guru.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Pengalaman Mengajar Terhadap Komitmen Guru SMP Negeri kota Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oupen dkk (2020) menyatakan bahwa Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Komitmen guru. Pengalaman mengajar bagi seorang guru merupakan sesuatu yang sangat berharga. Mengajar bukan sebagai ilmu teknologi dan seni belaka, tetapi ia juga sebagai suatu keterampilan. Mengajar merupakan seni yang hanya

dirasakan oleh guru sebagai pribadi, yang tidak ada pelajaran-pelajarannya di sekolah.

Mengajar sebagai suatu keterampilan merupakan aktualisasi dari ilmu pengetahuan teoritis ke dalam interaksi proses belajar mengajar. Komitmen guru merupakan sebuah tingkat keterikatan psikologis dengan profesi mengajar. Komitmen ini biasanya disesuaikan dengan melihat tingkat atriasi dan alasan guru untuk melakukan pertanyaan kepada mereka mengenai apakah mereka akan tetap memilih berkarir sebagai guru. Peningkatan status pengajaran dan membangun komunitas di sekolah yang menghasilkan peningkatan komitmen guru yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja guru dan pembelajaran siswa. Semakin lama seorang guru SMP Negeri kota Semarang mengajar semakin tinggi komitmennya terhadap sekolah.

4.2.2. Pengaruh Budaya Akademik Terhadap Komitmen Guru SMP Negeri kota Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Akademik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernizalina dkk (2021); Indawati (2018) dan Billy dan Muhamad (2020) menyatakan bahwa Budaya Akademik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru. Budaya sekolah merupakan kepribadian organisasi yang membedakan antara satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah

berperan dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada keyakinan, nilai dan norma yang menjadi bagian dari kultur sekolah tersebut. Keyakinan dan nilai-nilai yang terinternalisasikan pada setiap anggota organisasi sekolah merupakan prinsip-prinsip yang menjadi pedoman dalam melaksanakan pekerjaan dalam mencapai tujuan sekolah yang telah ditetapkan. Kultur sekolah akan membentuk situasi organisasi sekolah, baik situasi fisik maupun sosial, dan kondisi ini menunjukkan suatu iklim sekolah. Dengan demikian kultur sekolah pada dasarnya akan membentuk iklim sekolah.

Komitmen guru merupakan kunci keberhasilan sekolah dalam meningkatkan pencapaian belajar siswa yang ditunjukkan melalui komitmen aktif seorang guru terhadap pembelajaran siswa di kelas. komitmen guru juga dianggap sebagai kunci dari budaya sekolah dan dapat ditunjukkan oleh proses pengajaran guru, dedikasi guru dalam meningkatkan prestasi siswa dan kesetiaan guru terhadap sekolah. Semakin baik budaya akademik di sekolah semakin tinggi komitmen guru Sekolah Menengah Pertama Negeri kota Semarang terhadap sekolahnya.

4.2.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Guru SMP Negeri kota Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri kota Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani dan Ida (2021); Ernizalina dkk (2021); dan

Oupen dkk (2020) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru. Motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan tugas profesinya sesuai ketentuan yang berlaku. Menjadi guru tanpa motivasi kerja akan cepat merasa jenuh karena tidak adanya unsur pendorong.

Guru yang bersemangat dalam mengajar disebabkan telah terpenuhinya kebutuhannya seperti gaji yang cukup, keamanan dalam bekerja bebas dari tekanan pimpinan maupun rekan kerja, dan kebutuhan lainnya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Semakin tinggi Motivasi Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri kota Semarang akan meningkatkan Komitmen Guru terhadap sekolahnya.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Hasil analisis pengaruh Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri kota Semarang dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri kota Semarang.
2. Budaya Akademik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri kota Semarang.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri kota Semarang.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka saran yang bisa disampaikan dalam penelitian ini:

1. Untuk meningkatkan Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri kota Semarang ditinjau dari Budaya Akademik, maka saran yang diberikan pada pihak Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri kota Semarang perlu meningkatkan kerajinan yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar.
2. Untuk meningkatkan Komitmen Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri kota Semarang ditinjau dari Motivasi, maka saran yang diberikan

bagi pihak SMP Negeri Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri kota Semarang adalah Guru SMP Negeri kota Semarang perlu meningkatkan tanggung jawab pribadi yang khususnya dalam peningkatan jabatan fungsional.

3. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan menambah variabel bebas lainnya selain variabel Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi dalam mempengaruhi Komitmen Guru, misalnya : Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar & Melda. 2020. Analisis Persepsi Pelajar Tingkat Menengah Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Kudus. *Edukasia: Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*. Volume 10, Nomor 1, page 189-209.
- Ardiana, T. E. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi Smk Di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 14–23
- Azizah, nur, Murgiyanto, Riyadi Nugroho. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada Smk Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, Vol. 15, No. 2.
- Bangun, Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Billy, Lily James & Muhammad Suhaimi Taat. 2020. Budaya Sekolah: Hubungannya dengan Komitmen Guru. *Malaysian Journal of Social Science and Humanities (MJSSH)*, Vol. 5, No. 1.
- Coladarci, T. 1992. Teachers' Sense of Efficacy and Commitment to Teaching. *Journal of Experimental Education*, 60, 323-337.
- Dantes, Nyoman dkk. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Ernizalina, Zulkarnain, Daviq Chairilisyah. 2021. Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru Matematika Smp Kota Dumai. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, Vol. 9, No. 2.
- Fattah, A. Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* , 117-124.

- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke empat belas. Jakarta. Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ingersoll G. 2000. *Evidence-based nursing: what it is and isn't*. Nurse outlook, 48:151-2.
- Indawati, Sri Wahyu. 2018. Pengaruh Budaya Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Komitmen Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kecamatan Pontianak Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1, No. 2.
- Kharis, Abdul. 2010. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Internal pada PT. Avia Avian. Tesis. UPN Veteran: Jawa Timur.
- Lee, et al. 2011. National and Regional Estimates of Term and Preterm Babies Born Small for Gestational Age in 138 Low Income and Middle Income Countries in 2010, *The Lancet Global Health*, I., e26-36.
- Mahmudah, Al'alamah. 2017. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Syariah Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Tulungagung. Tulungagung: Skripsi Tidak Diterbitkan.
- Moorhead, Gregory & Griffin, Ricky W. 2013. *Perilaku organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Neolaka dan Hotmaulina. 2021. Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Pada SPK SD dan SMP di Kecamatan Kalideres Dan Cengkareng Provinsi Jakarta. *Jurnal Ilmu Akuntansi*, Vol. 4, No. 1.
- Nur Azizah, Murgiyanto dan Riyadi Nugroho, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan, *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tujuh Belas Agustus, Surabaya, Volume 15, No. 2, Oktober 2019, h. 240 – 249.

- Oktaviani, Ni Kadek Widya , Made Putra. 2021. Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, Vol. 5, No. 2.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. 2020. Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41.
- Putu, Agus Pande Saeka, dan I Wayan Suana. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Indonusa Algaemas Prima Bali, *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(6) : 3736-3760.
- Rahayu, Sri dkk. 2019. Pengaruh komunikasi organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sd negeri di kecamatan bringin kabupaten semarang. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 8, No. 3.
- Rahmani, Dewi. Apridar, Naufal Bachri. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Dan Kedisiplinan Sebagai Variabel Mediator Pada Smp Negeri Kota Lhokseumawe. *Jurnal Manajemen Indonesia*, Vol. 6, No. 2 PP24-35.
- Riehl, C., & Sipple, J. W. (1996). Making the most of time and talent: Secondary school organizational climates, teaching task environments, and teacher commitment. *American Educational Research Journal*, 33, 873-901.
- Rosmawati, Nur Ahyani, Missriani. 2020. Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 2020, Pages 200-205.
- Rusman. (2006). Implementasi Model Pembelajaran Berbasis Komputer untuk Meningkatkan Kompetensi Siswa Pada Mata Pelajaran Matematika di Sekolah Menengah Kejuruan. Disertasi Doktor pada SPS UPI Bandung: tidak diterbitkan.
- Sidabutar, Anita R, Feliatra, dan Andi D. 2014. Test of Bacteriocin Antimicrobial Activity of Probiotic Bacteria Isolatd From Tiger Shrimp (*Penaeus monodon Fabricus*). *Journal Aquaculture*: (1 – 13).
- Solihin, Ismail. 2021. *Pengantar Manajemen*. Erlangga: Jakarta.

Shong, dkk. 2020. *Can E-Learning Replace Classroom Learning?*. Communication of ACM, Vol. 47 No. 5.

Widyosiswoyo, Supartono. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

TABULASI

No. Responden	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan	Pengalaman Mengajar				
				1	2	3	4	5
1	Laki-Laki	5 tahun- 10 tahun	S2	3	3	2	2	2
2	Perempuan	11 tahun- 15 tahun	S1	2	4	2	2	2
3	Laki-Laki	16 tahun- 20 tahun	S1	4	4	2	4	3
4	Perempuan	16 tahun- 20 tahun	S1	5	4	2	2	2
5	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	4	2	4	4
6	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	3	4	2	4	3
7	Perempuan	11 tahun- 15 tahun	S1	4	4	2	3	3
8	Laki-Laki	< 5 tahun	S1	2	2	2	2	2
9	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	2	2	2	2	2
10	Perempuan	11 tahun- 15 tahun	S1	4	2	2	3	2
11	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	2	2	2	2
12	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	4
13	Laki-Laki	11 tahun- 15 tahun	S1	2	4	2	2	4
14	Perempuan	< 5 tahun	S1	5	5	5	5	5
15	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	2	2	2	2	2
16	Laki-Laki	11 tahun- 15 tahun	S1	5	5	5	5	5
17	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	4	4	4	4
18	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	5	4	4	4	4
19	Laki-Laki	11 tahun- 15 tahun	S1	5	5	5	5	5
20	Perempuan	< 5 tahun	S1	2	2	3	2	2
21	Laki-Laki	11 tahun- 15 tahun	S1	5	5	5	5	5
22	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	2	2	2	3
23	Perempuan	16 tahun- 20 tahun	S1	5	4	4	5	5
24	Perempuan	< 5 tahun	S1	1	2	2	2	2
25	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	5	4	5	5	4
26	Perempuan	< 5 tahun	S1	3	3	2	2	3
27	Perempuan	> 20 tahun	S1	4	5	5	5	5
28	Perempuan	16 tahun- 20 tahun	S1	3	2	2	2	3
29	Laki-Laki	< 5 tahun	S1	3	3	2	2	2
30	Perempuan	> 20 tahun	S1	2	4	2	2	2
31	Perempuan	16 tahun- 20 tahun	S1	4	4	2	4	3
32	Laki-Laki	< 5 tahun	S1	5	4	2	2	2
33	Perempuan	16 tahun- 20 tahun	S1	4	4	2	4	4
34	Laki-Laki	< 5 tahun	S1	3	4	2	4	3
35	Perempuan	16 tahun- 20 tahun	S1	4	4	2	3	3
36	Perempuan	< 5 tahun	S1	2	2	2	2	2
37	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	2	2	2	2	2
38	Perempuan	< 5 tahun	S1	4	2	2	3	2
39	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	2	2	2	2
40	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	4
41	Perempuan	< 5 tahun	S1	2	4	2	2	4

No. Responden	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan	Pengalaman Mengajar				
				1	2	3	4	5
42	Perempuan	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	5
43	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	2	2	2	2	2
44	Perempuan	< 5 tahun	S2	5	5	5	5	5
45	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	4	4	4	4
46	Laki-Laki	< 5 tahun	S1	5	4	4	4	4
47	Perempuan	> 20 tahun	S2	5	5	5	5	5
48	Perempuan	> 20 tahun	S1	2	2	3	2	2
49	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	5	5	5	5	5
50	Perempuan	> 20 tahun	S2	3	2	2	2	3
51	Laki-Laki	< 5 tahun	S1	5	4	4	5	5
52	Perempuan	> 20 tahun	S1	1	2	2	2	2
53	Laki-Laki	> 20 tahun	S2	5	4	5	5	4
54	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	3	2	2	3
55	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	4	5	5	5	5
56	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	2	2	2	3
57	Laki-Laki	> 20 tahun	S2	5	4	5	5	4
58	Perempuan	> 20 tahun	S1	3	3	2	2	3
59	Laki-Laki	> 20 tahun	S1	4	5	5	5	5
60	Perempuan	< 5 tahun	S2	3	2	2	2	3

I DATA PENELITIAN

No. Responden	Kecerdasan (X1)	Budaya Akademik (X2)					Motivasi (X3)					K	
	total skor	1	2	3	4	total skor	1	2	3	4	5		total skor
1	12	4	4	5	4	17	3	4	4	4	2	17	4
2	12	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4
3	17	2	4	4	4	14	3	4	4	5	3	19	3
4	15	5	5	5	5	20	3	4	4	4	4	19	3
5	18	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	21	4
6	16	5	4	5	4	18	3	4	4	4	4	19	3
7	16	3	2	2	4	11	4	4	4	4	4	20	4
8	10	4	5	4	5	18	5	4	4	4	5	22	3
9	10	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	11	2
10	13	4	5	5	4	18	3	4	4	5	3	19	4
11	11	3	2	3	2	10	1	2	2	3	2	10	2
12	24	5	5	4	4	18	5	5	5	5	4	24	4
13	14	4	3	2	2	11	1	2	3	2	2	10	2
14	25	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	4
15	10	3	2	3	2	10	2	3	3	3	2	13	2
16	25	3	3	4	4	14	3	4	4	4	3	18	5
17	19	2	2	1	2	7	2	4	4	4	3	17	2
18	21	2	4	4	3	13	3	4	4	4	4	19	5
19	25	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5
20	11	2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	14	3
21	25	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5
22	12	2	3	2	3	10	3	2	3	2	2	12	3
23	23	4	5	4	5	18	5	3	3	5	3	19	4
24	9	1	2	2	2	7	1	2	1	1	1	6	2
25	23	5	4	5	4	18	4	4	5	5	4	22	5
26	13	2	1	1	1	5	2	1	2	2	3	10	2
27	24	4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	17	4
28	12	2	1	2	1	6	2	1	2	2	1	8	2
29	12	4	4	5	4	17	3	4	4	4	2	17	4
30	12	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4
31	17	2	4	4	4	14	3	4	4	5	3	19	3
32	15	5	5	5	5	20	3	4	4	4	4	19	3
33	18	5	4	4	4	17	5	4	4	4	4	21	4
34	16	5	4	5	4	18	3	4	4	4	4	19	3
35	16	3	2	2	4	11	4	4	4	4	4	20	4
36	10	4	5	4	5	18	5	4	4	4	5	22	3
37	10	3	2	2	2	9	3	2	2	2	2	11	2
38	13	4	5	5	4	18	3	4	4	5	3	19	4
39	11	3	2	3	2	10	1	2	2	3	2	10	2
40	24	5	5	4	4	18	5	5	5	5	4	24	4
41	14	4	3	2	2	11	1	2	3	2	2	10	2

No. Responden	K (X1)	Budaya Akademik (X2)					Motivasi (X3)					K	
	total skor	1	2	3	4	total skor	1	2	3	4	5		total skor
42	25	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	4
43	10	3	2	3	2	10	2	3	3	3	2	13	2
44	25	3	3	4	4	14	3	4	4	4	3	18	5
45	19	2	2	1	2	7	2	4	4	4	3	17	2
46	21	2	4	4	3	13	3	4	4	4	4	19	5
47	25	5	5	5	5	20	4	4	5	5	5	23	5
48	11	2	3	2	3	10	2	3	3	3	3	14	3
49	25	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	25	5
50	12	2	3	2	3	10	3	2	3	2	2	12	3
51	23	4	5	4	5	18	5	3	3	5	3	19	4
52	9	1	2	2	2	7	1	2	1	1	1	6	2
53	23	5	4	5	4	18	4	4	5	5	4	22	5
54	13	2	1	1	1	5	2	1	2	2	3	10	2
55	24	4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	17	4
56	12	2	1	2	1	6	2	1	2	2	1	8	2
57	23	5	4	5	4	18	4	4	5	5	4	22	5
58	13	2	1	1	1	5	2	1	2	2	3	10	2
59	24	4	4	4	4	16	3	4	3	3	4	17	4
60	12	2	1	2	1	6	2	1	2	2	1	8	2

No. Responden	Komitmen Guru (Y)			total skor			
	2	3					
1	5	5		14			
2	4	4		12			
3	4	4		11		2,623	
4	4	4		11			
5	4	5		13	1	2,623	0.010
6	4	4		11			
7	4	4		12			
8	4	4		11	1	26.23	
9	3	3		8		27.23	
10	5	5		14		96.33	
11	3	3		8			
12	5	5		14			
13	4	4		10			
14	5	5		14			
15	3	2		7			
16	5	5		15			
17	4	4		10			
18	4	3		12			
19	5	5		15			
20	3	3		9			
21	5	5		15			
22	2	2		7			
23	5	5		14			
24	1	2		5			
25	5	5		15			
26	2	3		7			
27	4	3		11			
28	2	3		7			
29	5	5		14			
30	4	4		12			
31	4	4		11		2,623	
32	4	4		11			
33	4	5		13	1	2,623	0.010
34	4	4		11			
35	4	4		12			
36	4	4		11	1	26.23	
37	3	3		8		27.23	
38	5	5		14		96.33	
39	3	3		8			
40	5	5		14			
41	4	4		10			

No. Responden	Komitmen Guru (Y)		
	2	3	total skor
42	5	5	14
43	3	2	7
44	5	5	15
45	4	4	10
46	4	3	12
47	5	5	15
48	3	3	9
49	5	5	15
50	2	2	7
51	5	5	14
52	1	2	5
53	5	5	15
54	2	3	7
55	4	3	11
56	2	3	7
57	5	5	15
58	2	3	7
59	4	3	11
60	2	3	7

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth :

Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

Dengan hormat,

Dengan ini saya :

Nama : Dwi Kurniawati

NPM : 21 0202 0040

Prodi : Manajemen S1

Perguruan Tinggi : STIE Semarang

Sehubungan dengan proses penyelesaian skripsi saya dengan judul **“PENGARUH PENGALAMAN MENGAJAR, BUDAYA AKADEMIK, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI DI KOTA SEMARANG”**, maka kami mohon bapak / ibu, saudara/i dapat mengisi kuesioner terlampir.

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah yaitu penyusunan skripsi. Tidak ada jawaban yang benar atau salah, oleh karena itu saya mengharap dalam pengisian pertanyaan bapak / ibu, saudara /i menjawab sesuai dengan **kondisi yang sesungguhnya**. Atas kesediaannya saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

Dwi Kurniawati

DATA DEMOGRAFI RESPONDEN

Mohon diisi dengan singkat dan jelas berdasarkan diri Bapak / Ibu dengan memberi tanda (X) pada jawaban yang telah disediakan

1. Nama(boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin Responden:
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Lama Bekerja Responden :
 - a. < 5 tahun
 - b. 5 tahun – 10 tahun
 - c. 11 tahun – 15 tahun
 - d. 16 Tahun – 20 Tahun
 - e. > 20 tahun
4. Pendidikan Responden :
 - a. S1
 - b. S2
 - c. S3
 - d. Lainnya :

I. Untuk bagian ini anda cukup memilih jawaban yang sesuai dengan kriteria anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang tersedia.

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
KOMITMEN GURU						
1.	Guru berkeinginan memajukan pendidikan peserta didik					
2.	Guru setia terhadap instansi tempatnya bekerja					
3.	Guru mempunyai kebanggaan besar terhadap instansi					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
PENGALAMAN MENGAJAR						
1.	Guru memahami perkembangan peserta didik					
2.	Guru mempunyai rancangan pembelajaran sebelum memulai aktivitas belajar mengajar					
3.	Guru melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan pembelajaran yang sudah ditetapkan					
4.	Guru selalu melakukan evaluasi kegiatan belajar mengajar					
5.	Guru mempunyai kemampuan mengembangkan peserta didik					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
BUDAYA AKADEMIK						
1.	Guru memahami Visi, Misi yang sudah ditetapkan oleh instansi					
2.	Guru memiliki pemahaman terhadap kurikulum yang sudah ditetapkan					
3.	Guru memiliki komunikasi yang baik terhadap kepala sekolah, teman seprofesi, dan peserta didik					
4.	Guru telah menjalankan prosedur belajar mengajar sesuai dengan SOP					

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

MOTIVASI

1.	Guru selalu berusaha meningkatkan prestasi individu					
2.	Guru selalu menggunakan kesempatan untuk berkembang					
3.	Guru mempunyai kebanggaan terhadap profesinya					
4.	Guru mempunyai keinginan untuk memperoleh penghargaan agar dapat diakui kompetensinya					
5.	Guru merasa gaji yang diterima sudah layak dan sesuai dengan tanggungjawab profesinya					



**YAYASAN PENDIDIKAN AKADEMI KOPERASI SEMARANG
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG**

Jl. Menoreh Utara Raya No. 11, Telp/Fax: 024-8506802

Email : info@stiesemarang.ac.id Website : <http://stiesemarang.ac.id>

Nomor : 333/STIE.S/BAAK/K/IX/2022

Lamp :

Hal : **Ijin Penelitian**

Kepada Yth:

Kepala SMP N 44 Semarang

Wonoplumbon, Rt 04 Rw 02 Mijen

Semarang

Bersama ini kami beritahukan bahwa sehubungan dengan penulisan skripsi bagi mahasiswa STIE Semarang, maka kami mohon sekiranya berkenan memberikan ijin riset / penelitian pada instansi yang Bapak / Ibu Pimpin

Nama : Dwi Kurniawati

NPM : 2102020041

Program Studi : Manajemen

Guna menyusun skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru SMP Negeri 44 Semarang dan SMP Negeri 23 Semarang”**

mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diijinkan untuk dapat melakukan observasi di tempat instansi yang Bapak/Ibu pimpin dengan alokasi waktu *September* s/d *Oktober*....2022

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Semarang, 14 September 2022

Ketua STIE Semarang

Cahyani Tunggal Sari, SE., MA., MM

NIDN : 0603108402



**YAYASAN PENDIDIKAN AKADEMI KOPERASI SEMARANG
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SEMARANG**

Jl. Menoreh Utara Raya No. 11, Telp/Fax: 024-8506802

Email : info@stiesemarang.ac.id Website : <http://stiesemarang.ac.id>

Nomor : 334/STIE.S/BAAK/K/IX/2022

Lamp :

Hal : **Ijin Penelitian**

Kepada Yth:

Kepala SMP N 23 Semarang

Jl. Rm. Hadisoebeno Sosro Wardoyo Rt 01 Rw 07 Wonolopo

Mijen Semarang

Bersama ini kami beritahukan bahwa sehubungan dengan penulisan skripsi bagi mahasiswa STIE Semarang, maka kami mohon sekiranya berkenan memberikan ijin riset / penelitian pada instansi yang Bapak / Ibu Pimpin

Nama : Dwi Kurniawati

NPM : 2102020041

Program Studi : Manajemen

Guna menyusun skripsi yang berjudul : **“Pengaruh Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru SMP Negeri 44 Semarang dan SMP Negeri 23 Semarang”**

mohon kiranya agar mahasiswa yang bersangkutan dapat diijinkan untuk dapat melakukan observasi di tempat instansi yang Bapak/Ibu pimpin dengan alokasi waktu *September* s/d.. *okt*....2022

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.

Semarang, 14 September 2022

Ketua STIE Semarang



Cahyani Tunggal Sari, SE., MA., MM

NIDN : 0603108402



PEMERINTAH KOTA SEMARANG

DINAS PENDIDIKAN

Jalan Dr. Wahidin No. 118, Semarang – 50254

Telp. (024) 8412180, Fax. (024) 8317752

Laman www.disdik.semarangkota.go.id; Posel disdik@semarangkota.go.id

SURAT IZIN KEPALA DINAS PENDIDIKAN KOTA SEMARANG

Nomor: B/13470/072/IX/2022

**TENTANG
IZIN PENELITIAN**

Dasar : Surat Ketua STIE Semarang Fakultas Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu
Ekonomi Semarang Nomor : 333/STIE.S/BAAK/K/IX/2022 ||
334/STIE.S/BAAK/K/IX/2022 tanggal 44818 perihal Permohonan Izin Penelitian,
dengan ini Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang,

MEMBERIKAN IZIN

Kepada mahasiswa;

Nama : DWI KURNIAWATI
NIM/NIP/NIDN : 2102020041
Perguruan Tinggi : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang
Judul : PENGARUH PENGALAMAN MENGAJAR, BUDAYA AKADEMIK,
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU SMP
NEGERI 44 SEMARANG DAN SMP NEGERI 23 SEMARANG
Tempat Penelitian : SMP Negeri 44 dan SMP Negeri 23 Semarang

dengan memperhatikan hal-hal sebagai berikut;

1. Saat Penelitian tidak mengganggu proses kegiatan belajar mengajar di tempat Penelitian,
2. Menaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat Penelitian,
3. Hasil Penelitian tidak dipublikasikan untuk mencari keuntungan/ kepentingan lain,
4. Kegiatan Penelitian dilaksanakan pada September s.d Oktober 2022,
5. Menyampaikan laporan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang segera setelah selesai melakukan Penelitian.

Demikian surat izin Penelitian ini, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Semarang
Pada tanggal : 28 September 2022



A.n. Kepala Dinas Pendidikan
Kota Semarang
Sekretaris

Dr. Muhammad Ahsan, S.Ag., M.Kom

Tembusan Yth ;

1. Kepala Dinas Pendidikan Kota Semarang
2. Kepala SMP Negeri 44 dan SMP Negeri 23 Semarang



PEMERINTAH KOTA SEMARANG
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 44 SEMARANG

Alamat : Wonoplumbon, RT 04, RW 02, Mijen, Semarang, (0294) 3671126
Email : smp44semarang@gmail.com Website: smpn44.semarangkota.go.id



SURAT KETERANGAN

Nomor : B/349.a/423.6/XI/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Basuki, S.Ag., M.S.I.
NIP : 19670504 199802 1 005
Pangkat/Gol : Pembina, IV/a
Jabatan : Kepala Sekolah

dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Dwi Kurniawati
NIM : 2102020041
Fakultas : Program Studi Manajemen
Universitas : STIE Semarang

Telah melaksanakan penelitian skripsi di SMP N 44 Semarang pada bulan September 2022 s.d Oktober 2022 dengan Judul “Pengaruh Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru SMP Negeri SeKota Semarang”.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 25 Oktober 2022

Kepala Sekolah,



Muhammad Basuki, S.Ag., M.S.I.

