

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) dengan judul “Kontribusi Lama Mengajar, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD” memperoleh hasil bahwa Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Komitmen guru. Akan tetapi penelitian Sutarno dan Salimi (2019) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional Guru” menunjukkan bahwa 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) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru Matematika Smp Kota Dumai” yang menyatakan Budaya Akademik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Indawati (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Komitmen Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kecamatan Pontianak Barat” yang memperoleh hasil bahwa Budaya Sekolah tidak 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 dkk

(2021) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru Matematika SMP Kota Dumai” yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru. Berbeda dengan hasil penelitian Azizah, dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada Smk Abdurrahman Wahid Lamongan” yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Semarang dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) 19 Negeri Semarang merupakan satuan pendidikan dengan jenjang SMP di Kec. Semarang Barat, Kota Semarang Jawa Tengah. Dalam menjalankan kegiatannya, SMP Negeri 19 Semarang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. SMP Negeri 19 Semarang beralamat di Jl. Abdurrahman Saleh, Manyaran Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang, Jawa Tengah. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Semarang memiliki jumlah guru sebagai berikut :

Tabel 1.1. Data Guru SMP Negeri 19 Semarang

No	Status Guru	Jumlah Guru	Jumlah Serdik
1.	Guru PNS	24 orang	24 Orang
2.	Guru P3K	12 orang	3 Orang

Sumber : Data Sekolah, 2024

Pada wawancara awal yang dilakukan, hal ini dikarenakan Para Guru tersebut masih senang di zona nyaman. Hal ini yang menjadikan faktor menurunnya Komitmen Guru terutama guru dengan status Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Semarang.

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 19 Semarang dengan adanya gap fenomena terkait dengan banyaknya Guru Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang belum memiliki sertifikasi pendidik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada penurunan Komitmen guru untuk dapat meningkatkan kinerjanya. 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 SMP NEGERI 19 SEMARANG”**

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pengalaman Mengajar berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMP Negeri 19 Semarang?
2. Apakah Budaya Akademik berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMP Negeri 19 Semarang?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMP Negeri 19 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 19 Semarang.

2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Akademik terhadap Komitmen Guru SMP Negeri 19 Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Guru SMP Negeri 19 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 19 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 dimilkinya.

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 mengikuti pengembangan 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”. Menurutnya pula, 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 pengarahan diri 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) indicator 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	Saran
1.	Pengaruh Efikasi Diri Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Komitmen Organisasi Pada SPK SD dan SMP di Kecamatan Kalideres Dan Cengkareng Provinsi Jakarta Neolaka dan Hotmaulina (2021)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Efikasi diri guru, Kepuasan Kerja terhadap komitmen organisasi	Regresi Linier Berganda	1. Efikasi diri guru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi	Pihak Kepala Sekolah dalam Upaya peningkatan kinerja ternyata lebih ditentukan oleh Kepuasan Kerja
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 positif signifikan terhadap komitmen organisasi 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen	Pihak Kepala Sekolah harus terus menerus meningkatkan memberi pujian, dan juga arahan kepada guru dalam bekerja.
3.	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada Smk Abdurrahman Wahid Lamongan Nur azizah, Murgiyanto (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	Pihak Kepala Sekolah harus secara terus menerus perlu meningkatkan semangat para Guru dalam bekerja.

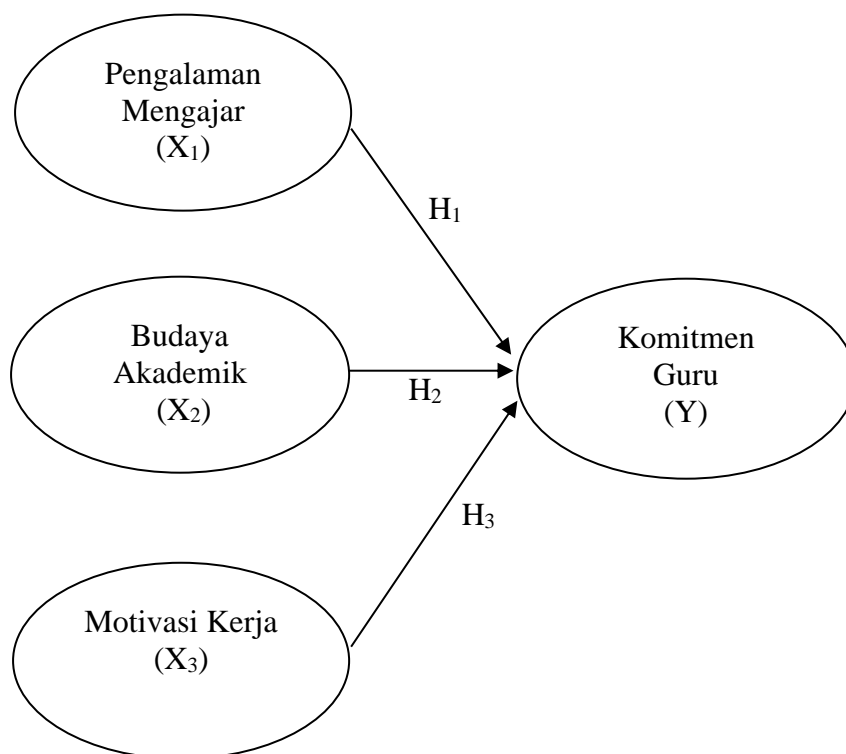
No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Saran
4.	Kontribusi Kepemimpinan Transformatif, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD S.M. Oupen, A.A.G. Agung, dan I.M. Yudana (2020)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasional	Analisis regresi sederhana dan analisis Regresi ganda	Lama Mengajar, budaya organisasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional	Pihak sekolah perlu mengapresiasi guru-guru agar komitmen untuk bekerja keras dalam mendidik generasi bangsa Indonesia
5.	Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Guru Matematika Smp Kota Dumai Ernizalina, Zulkarnain dan David Chairilisyah (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	Pihak Sekolah perlu melakukan inovasi dalam menyusun perencanaan supervisi akademik
6.	Pengaruh Budaya Sekolah Dan Supervisi Akademik Terhadap Komitmen Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Kecamatan Pontianak Barat Sri Wahyu Indawati (2019)	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Sekolah dan Supervisi Akademik terhadap Komitmen Guru	Statistic deskriptif dan statistic inferensial	Supervisi Akademik berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Guru Budaya Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru	Kecerdasan emosional dan motivasi yang tinggi membuat seorang guru memiliki kepribadian yang cerdas

No	Judul, Nama Peneliti Tahun	Tujuan Penelitian	Metode	Hasil	Saran
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.	Pihak Sekolah harus memberikan perhatian kepada 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	Pihak sekolah harus mendorong komitmen guru yang tinggi

Sumber : berbagai jurnal penelitian, 2024

2.3. Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Guru SMP Negeri 19 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

2.4.1. Hubungan Antara Variabel Pengalaman Mengajar Dengan Variabel Komitmen Guru

Kinerja guru (performance) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Menilai kinerja guru merupakan bagian penting dari fungsi manajemen yang perlu dilakukan agar dapat mengetahui kendala-kendala yang dihadapi, sekaligus memperbaiki kesalahan-

kesalahan yang terjadi, sehingga tujuan pembelajaran dapat dicapai secara maksimal.

Semakin banyak pengalaman mengajar guru, maka semakin banyak pula pengetahuan-pengetahuan yang dimiliki. Semakin bertambah masa kerjanya diharapkan guru semakin banyak pengalamannya. Jadi, idealnya apabila frekuensi pelatihan, dan pengalaman mengajar guru semakin meningkat, maka seharusnya ada peningkatan pula dalam profesionalisme guru. Semakin tinggi dan semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, maka semakin terampil dan semakin cepat dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, serta memungkinkan peningkatan kinerja. Dengan demikian, pengalaman yang diperoleh guru selama mengajar di sekolah tentu akan sangat berpengaruh dalam suatu pencapaian hasil. Sehingga semakin banyak pengalaman mengajar, akan meningkatkan komitmen Guru.

H₁ : Pengalaman Mengajar berpengaruh terhadap Komitmen guru

SMP Negeri 19 Semarang

2.4.2. Hubungan Antara Variabel Budaya Akademik Dengan Variabel Komitmen Guru

Konsep komitmen organisasi berpunca daripada keinginan individu untuk menjadi ahli, keupayaan untuk dipercayai dan menerima nilai dan objektif dan keupayaan untuk memberikan yang

terbaik kepada organisasi. Teori taruhan sampingan Becker (1960) menjelaskan komitmen organisasi akan semakin meningkat atau bertambah sekiranya terdapat pelaburan berupa masa, tenaga dan wang dan taruhan berupa pencen, ganjaran, status dan kekananan jawatan. Semakin besar pelaburan yang diberikan dan taruhan yang diterima maka semakin payah untuk meninggalkan sesebuah organisasi.

Model budaya organisasi Harrison (1993) yang terdiri daripada konstruk budaya kuasa, budaya peranan, budaya pencapaian dan budaya sokongan digunakan untuk menjelaskan budaya sekolah. Budaya kuasa merujuk kepada guru besar yang bertanggungjawab untuk mengurus sekolah dan guruguru. Budaya peranan merujuk kepada peraturan, polisi, prosedur dan deskripsi tugas yang menjadi panduan kepada guru dan sekolah. Budaya pencapaian merujuk kepada guru dan sekolah yang mempunyai visi dan misi yang sama. Manakala budaya menyokong merupakan karakteristik utama dalam perkongsian kepercayaan antara guru dengan sekolah.

H₂ : Budaya Akademik berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMP Negeri 19 Semarang

2.4.3. Hubungan Antara Variabel Motivasi Kerja Dengan Variabel Komitmen Guru

Motivasi adalah suatu keadaan dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Munandar (2010). Motivasi

merupakan proses psikologi yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi Menurut Solihin (2010), motivasi merupakan kekuatan psikologis yang akan menentukan arah dari perilaku seseorang, tingkat upaya dari seseorang dan tingkat ketegaran pada saat orang itu dihadapkan pada berbagai rintangan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Fahmi (2012) lebih jauh menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. Pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu. Kinerja seseorang guru akan tampak pada situasi dan kondisi kerja sehari-hari. Kinerja dapat dilihat dalam aspek kegiatan dalam menjalankan tugas dan cara/kualitas dalam melaksanakan kegiatan atau tugas tersebut. Semakin tinggi motivasi kerja guru akan meningkatkan Komitmen Guru.

H₃ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMP

Negeri 19 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 SMP Negeri 19 Semarang berjumlah 36 orang.

3.1.2. Sampel

Menurut Arikunto (2002) Sampel adalah sebagian atau wakil yang diteliti dalam populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi, dimana seluruh anggota populasi yang merupakan semua Guru SMP Negeri 19 Semarang diambil sebagai sampel penelitian atau responden. Pemilihan sampel ini mengacu pada pendapat Arikunto (2002) bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100

lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik sensus, artinya semua populasi menjadi sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 responden.

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 mengajar	1. Pemahaman Terhadap Peserta Didik 2. Perancangan Pembelajaran 3. Pelaksanaan Pembelajaran 4. Evaluasi Hasil Belajar 5. Pengembangan Peserta Didik
3.	Budaya Akademik (X_3)	Kepribadian organisasi yang membedakan antara	1. Pemahaman Visi, Misi 2. Pemahaman Kurikulum

No	Nama variabel	Definisi variabel	Indikator
		satu sekolah dengan sekolah lainnya, bagaimana seluruh anggota organisasi sekolah.	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 19 Semarang dan melakukan penyebaran kuesioner pada Guru SMP Negeri 19 Semarang untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini. Kuesioner berupa pernyataan yang akan diisi oleh responden yaitu Guru SMP Negeri 19 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)	0,686	Komitemen Guru1	0,860	0,4	Valid
		Komitemen Guru2	0,955	0,4	Valid
		Komitemen Guru3	0,928	0,4	Valid
Pengalaman Mengajar (X ₁)	0,872	Pengalaman1	0,824	0,4	Valid
		Pengalaman2	0,861	0,4	Valid
		Pengalaman3	0,867	0,4	Valid
		Pengalaman4	0,942	0,4	Valid
		Pengalaman5	0,920	0,4	Valid
Budaya Akademik (X ₂)	0,815	Budaya Akademik1	0,833	0,4	Valid
		Budaya Akademik2	0,944	0,4	Valid
		Budaya Akademik3	0,926	0,4	Valid
		Budaya Akademik4	0,916	0,4	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	0,853	Motivasi Kerja1	0,821	0,4	Valid
		Motivasi Kerja2	0,926	0,4	Valid
		Motivasi Kerja3	0,941	0,4	Valid
		Motivasi Kerja4	0,907	0,4	Valid
		Motivasi Kerja5	0,867	0,4	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3.2 nilai KMO dari variabel Pengalaman kerja, 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
Komitmen Kerja (Y)	0,901	0.70	Reliable
Pengalaman kerja (X ₁)	0,928	0.70	Reliable
Budaya akademik (X ₂)	0,926	0.70	Reliable
Motivasi kerja (X ₃)	0,933	0.70	Reliable

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas pada tabel 3.3 diatas menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* variabel Pengalaman kerja, budaya akademik, motivasi kerja, 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 multikolinearitas, (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 Kelayakan Model

Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah model dalam penelitian layak (fit) atau tidak. Kriteria pengujian dilihat dari besarnya probabilitas dibandingkan dengan 0,05 (Tarf 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 19 Semarang

Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Semarang merupakan sekolah menengah negeri yang berlokasi di Jalan Abdulrahman Saleh RT 05 RW 04, Manyaran, Kecamatan Semarang Barat Kota Semarang Provinsi. Jawa Tengah. Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Semarang telah memperoleh Akreditasi A dengan pimpinan Mukaromah sebagai kepala sekolah. SMP Negeri 19 Semarang ini telah memperoleh ijin Pendirian dengan No. SK Pendirian Sekolah : 0435/0/1977 tanggal 01 Oktober 1977. SMP Negeri 19 Semarang juga telah memiliki ijin operasional dengan No. SK Izin Operasional : 0435/0/1977 tanggal 01 Oktober 1977.

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	16	44,4
Perempuan	20	55,6
Jumlah	36	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan table 4.1. hasil penelitian diatas diperoleh keterangan banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Semarang dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau sebesar 44,4%. Sedangkan responden yang paling dominan adalah berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau sebesar 55,6%.

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	13	36,1
5 tahun – 10 tahun	1	2,8
11 tahun – 15 tahun	7	19,4
16 Tahun – 20 Tahun	7	19,4
> 20 tahun	8	22,2
Jumlah	36	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Semarang yang mempunyai masa kerja (lama mengajar) < 5 tahun sebanyak 13 orang atau sebesar 36,1%, Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) 19 Semarang yang mempunyai masa kerja 5 tahun – 10 tahun sebanyak 1 orang atau 2,8%. Guru yang mempunyai masa kerja 11 tahun – 15 tahun sebanyak 7 orang atau 19,4%, sedangkan Guru yang mempunyai masa kerja 16 tahun – 20 tahun berjumlah 7 orang atau 19,4%, dan sebanyak 8 orang atau 22,2% 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	28	77,8
S2	8	22,2
Jumlah	36	100

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3. di atas menunjukkan bahwa banyaknya Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 Semarang yang berpendidikan S1 sebanyak 28 orang atau sebesar 77,8%, dan sebanyak 8 orang atau sebesar 22,2% Guru SMP Negeri 19 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 19 Semarang dapat dilihat dari tabel 4.4. berikut ini :

Tabel 4.4 Tanggapan Responden Tentang Pengalaman Mengajar (X₁)

No.	Pernyataan Variabel Pengalaman Mengajar (X ₁)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
1.	Guru SMP Negeri 19 Semarang memahami perkembangan peserta didik	1	8	9	8	10	36
2.	Guru SMP Negeri 19 Semarang mempunyai rancangan pembelajaran sebelum memulai aktivitas belajar mengajar	0	10	3	17	6	36
3.	Guru SMP Negeri 19 Semarang melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan pembelajaran yang sudah ditetapkan	0	25	1	3	7	36
4.	Guru SMP Negeri 19 Semarang selalu melakukan evaluasi kegiatan belajar mengajar	0	17	3	8	8	36
5.	Guru SMP Negeri 19 Semarang mempunyai kemampuan mengembangkan peserta didik	0	14	9	7	6	36

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Pengalaman Mengajar (X₁) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 19 Semarang memahami perkembangan peserta didik yaitu sebanyak 10 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 19 Semarang mempunyai

rancangan pembelajaran sebelum memulai aktivitas belajar mengajar yaitu sebanyak 17 responden.

- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Guru SMP Negeri 19 Semarang melaksanakan aktivitas pembelajaran sesuai dengan rancangan pembelajaran yang sudah ditetapkan yaitu sebanyak 25 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Guru SMP Negeri 19 Semarang selalu melakukan evaluasi kegiatan belajar mengajar yaitu sebanyak 17 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju bahwa Guru SMP Negeri 19 Semarang mempunyai kemampuan mengembangkan peserta didik yaitu sebanyak 14 responden.

4.1.3.2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Akademik

Tanggapan responden dalam hal Budaya Akademik pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 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 19 Semarang memahami Visi, Misi yang sudah ditetapkan oleh instansi	1	8	6	9	12	36
2.	Guru SMP Negeri 19 Semarang memiliki pemahaman terhadap kurikulum yang sudah ditetapkan	2	7	4	13	10	36

No.	Pernyataan Variabel Budaya Akademik (X ₂)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
3.	Guru SMP Negeri 19 Semarang memiliki komunikasi yang baik terhadap kepala sekolah, teman seprofesi, dan peserta didik	2	8	2	13	11	36
4.	Guru SMP Negeri 19 Semarang telah menjalankan prosedur belajar mengajar sesuai dengan SOP	2	6	3	17	8	36

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang indikator-indikator variabel Budaya Akademik (X₂) dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Pada indikator pertama menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju bahwa Guru SMP Negeri 19 Semarang memahami Visi, Misi yang sudah ditetapkan oleh instansi yaitu sebanyak 12 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 19 Semarang memiliki pemahaman terhadap kurikulum yang sudah ditetapkan sebanyak 13 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 19 Semarang memiliki komunikasi yang baik terhadap kepala sekolah, teman seprofesi, dan peserta didik yaitu sebanyak 11 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 19 Semarang telah menjalankan prosedur belajar mengajar sesuai dengan SOP yaitu sebanyak 17 responden.

4.1.3.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi

Tanggapan responden dalam hal Motivasi pada Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 19 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 19 Semarang selalu berusaha meningkatkan prestasi individu	3	5	14	7	7	36
2.	Guru SMP Negeri 19 Semarang selalu menggunakan kesempatan untuk berkembang	2	5	3	23	3	36
3.	Guru SMP Negeri 19 Semarang mempunyai kebanggaan terhadap profesinya	1	4	6	20	5	36
4.	Guru SMP Negeri 19 Semarang mempunyai keinginan untuk memperoleh penghargaan agar dapat diakui kompetensinya	1	5	4	17	9	36
5.	Guru SMP Negeri 19 Semarang merasa gaji yang diterima sudah layak dan sesuai dengan tanggungjawab profesinya	2	7	8	14	5	36

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

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 19 Semarang selalu berusaha meningkatkan prestasi individu yaitu sebanyak 14 responden.

- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju Guru SMP Negeri 19 Semarang selalu menggunakan kesempatan untuk berkembang yaitu sebanyak 23 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 19 Semarang mempunyai kebanggaan terhadap profesinya yaitu sebanyak 20 responden.
- d. Pada indikator keempat menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 19 Semarang mempunyai keinginan untuk memperoleh penghargaan agar dapat diakui kompetensinya yaitu sebanyak 17 responden.
- e. Pada indikator kelima menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju Guru SMP Negeri 19 Semarang merasa gaji yang diterima sudah layak dan sesuai dengan tanggungjawab profesinya yaitu sebanyak 14 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 19 Semarang berkeinginan memajukan pendidikan peserta didik	0	8	10	13	5	36
2.	Guru SMP Negeri 19 Semarang setia terhadap instansi tempatnya bekerja	1	3	4	18	10	36

No.	Pernyataan Variabel Komitmen Guru (Y)	Skor Jawaban					Total
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
3.	Guru SMP Negeri 19 Semarang mempunyai kebanggaan besar terhadap instansi	0	3	7	14	12	36

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

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 19 Semarang berkeinginan memajukan pendidikan peserta didik yaitu sebanyak 13 responden.
- b. Pada indikator kedua menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 19 Semarang setia terhadap instansi tempatnya bekerja yaitu sebanyak 18 responden.
- c. Pada indikator ketiga menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju bahwa Guru SMP Negeri 19 Semarang mempunyai kebanggaan besar terhadap instansi yaitu sebanyak 14 responden.

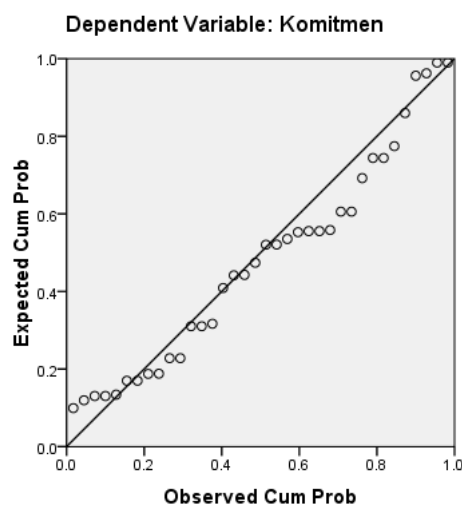
4.1.4. Uji asumsi klasik

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*:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Gambar 4.1 Uji Normalitas

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		36
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24723579
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.838
Asymp. Sig. (2-tailed)		.483

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data primer yang diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji kolmogorof smirnov menunjukkan bahwa nilai kolmogorov-smirnov Z menunjukkan angka $< 1,96$ yaitu 0,838 dan nilai Asymp 0,483 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 :

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolenieritas

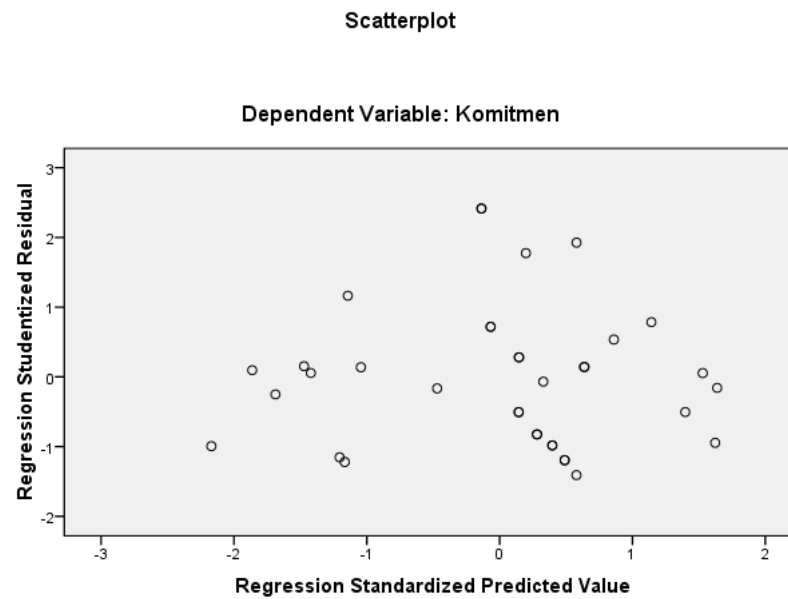
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengalaman	.644	1.553
Budaya	.332	3.016
Motivasi	.263	3.799

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

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:



Sumber: data primer yang diolah, 2024

Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas

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 terhadap Komitmen Guru. Berikut adalah hasil analisis linier berganda:

Tabel 4.10 Hasil Uji Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.073	.887	
Pengalaman	.157	.053	.307
Budaya	.189	.085	.317
Motivasi	.224	.090	.399

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

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

$$Y = 2,073 + 0,157 X_1 + 0,189 X_2 + 0,224 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

- a. Koefisien konstanta sebesar 2,073 menjelaskan Pengalaman Mengajar, Budaya Akademik, dan Motivasi memiliki nilai konstan, maka Komitmen Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 2,073 satuan.
- b. Koefisien regresi sebesar 0,157 menjelaskan Pengalaman Mengajar mengalami peningkatan 1 satuan, maka Komitmen Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,157 satuan.
- c. Koefisien regresi sebesar 0,157 menjelaskan Budaya Akademik mengalami peningkatan 1 satuan, maka Komitmen Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,157 satuan.

- d. Koefisien regresi sebesar 0,224 menjelaskan Motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka Komitmen Guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,224 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)	2.073	.887		2.337	.026
	Pengalaman	.157	.053	.307	2.991	.005
	Budaya	.189	.085	.317	2.217	.034
	Motivasi	.224	.090	.399	2.486	.018

a. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

4.1.6.1. Pengujian Pengaruh Pengalaman Mengajar Terhadap Komitmen Guru SMP Negeri 19 Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Pengalaman Mengajar adalah $2,991 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru SMP 19

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 19 Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Budaya Akademik adalah $2,217 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,034 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Budaya Akademik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru SMP 19 Semarang. Hal ini berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.6.3. Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Guru SMP Negeri 19 Semarang

Dari tabel 4.11, Hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung Motivasi adalah $2,486 > t$ tabel yaitu sebesar 1,6617 dengan signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru SMP 19 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 ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.193	3	65.731	38.633	.000 ^a
	Residual	54.446	32	1.701		
	Total	251.639	35			

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

b. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 nilai F hitung sebesar 38,633 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, maka berikut hasil pengujian yang dibantu dengan program SPSS 16 adalah :

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.763	1.30439

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

b. Dependent Variable: Komitmen

Sumber: data primer yang diolah, 2024

Dari tabel 4.13 diatas, angka koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,763. Hal ini berarti bahwa variabel Pengalaman Mengajar (X_1), Budaya Akademik (X_2), dan Motivasi (X_3) mempunyai peranan 76,3% untuk dapat menjelaskan atau menerangkan variabel Komitmen Guru (Y). Sedangkan sisanya sebesar 23,7% ($100\% - 76,3\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang mempengaruhi Komitmen Guru.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Pengalaman Mengajar berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMP 19 Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru SMP 19 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 19 Semarang mengajar semakin tinggi komitmennya terhadap sekolah.

4.2.2. Pengaruh Budaya Akademik berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMP 19 Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Akademik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru SMP 19 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 SMP Negeri 19 Semarang terhadap sekolahnya.

4.2.3. Pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Guru SMP 19 Semarang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru SMP 19 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 SMP Negeri 19 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 SMP 19 Semarang dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengalaman Mengajar berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru SMP 19 Kota Semarang.
2. Budaya Akademik berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru SMP 19 Kota Semarang.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru SMP 19 Kota Semarang.

5.2. Saran

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

1. Untuk meningkatkan Komitmen Guru SMP 19 Semarang ditinjau dari Budaya Akademik, maka saran yang diberikan pihak SMP 19 Semarang adalah Guru SMP Negeri 19 Semarang perlu meningkatkan kerajinan yang tinggi dalam kegiatan belajar mengajar.
2. Untuk meningkatkan Komitmen Guru SMP 19 Semarang ditinjau dari Motivasi, maka saran yang diberikan pihak SMP 19 Semarang adalah Guru

SMP Negeri 19 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.