

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana didirikan pada 1 Muharram 1443 H. atau 10 Agustus tahun 2021, didirikan oleh Datuk Seri Ulama Setia Negara Prof. H. Ust Abdul Somad Batubara, Lc., D.E.S.A., Ph. D. Yayasan ini didirikan dengan dorongan niat yang suci oleh Prof. H. Ust Abdul Somad Batubara, Lc., D.E.S.A., Ph. D. dengan tujuan untuk memperbaiki ummat, mengembalikan ummat ke pangkal jalan, kembali kepada Al-Qur'an, sunnah, dan mengikuti pemahaman *Ahlulsunnah Waljama'ah*, berawal dari pendidikan dasar : TK Qur'an, SD Qur'an, SMP Qur'an, SMA Qur'an, dan Pondok Tahfiz Qur'an.

Peserta didik di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana kebanyakan adalah perempuan, mengapa perempuan? Karena perempuanlah yang melahirkan, membesarkan, mendidik dan dibentuk oleh seorang perempuan yaitu Hajjah Rohana (Wafat 18 Maret 2019), dari perempuan akan melahirkan anak-anak biologis dan anak-anak theologis (pendidikan), mereka yang akan melanjutkan perjalanan hidup dunia dimasa yang akan datang.⁴⁷

⁴⁷ Wawancara dengan bapak Jamaluddin selaku ketua Yayasan Hajjah Rohana, Senin 3 November 2025, Pukul 08.17 Wib

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Struktur Pendidikan Hajjah Rohana

Tabel 4.1
Struktur Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

No	Nama	Jabatan
1	Prof. H. Ust Abdul Somad Batubara, Lc., D.E.S.A., Ph. D.	Pembina
2	H. Jamaluddin, A.Md.Par	Ketua Yayasan
3	Saputra Hadi, S.T	Komite Sekolah

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

3. TK Qur'an Az-Zahra Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

a. Sejarah TK Qur'an Az-Zahra

TK Qur'an Az-Zahra adalah salah satu instansi pendidikan dibawah Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, yang didirikan pada 2021, sampai sekerang sudah berjalan 5 tahun.

b. Struktur TK Qur'an Az-Zahra

Tabel 4.2
Struktur TK Qur'an Az-Zahra

No	Nama	Jabatan
1.	Meli Helmiyeni, S. Pd	Kepala Sekolah
2.	Nurfitra, S.Sos	Operator
3.	Hayatun Nufus, A. Md	Bendahara
4.	Nurfadhila Aulia Sari, S. M	Wali Kelas
5.	Riskia	Guru
6.	Desti	Guru

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

c. Visi dan Misi TK Qur'an Az-Zahra

1) Visi

Menjadi lembaga pendidikan Islam yang mampu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

membentuk generasi yang berakidah *Ahlulsunnah Waljamaah*, cerdas, kreatif, dan berakhlakul karimah.

2) Misi

- b) Membentuk peserta didik yang memiliki keyakinan yang kokoh
- c) Mengasah kecerdasan dengan hafalan dan pemahaman
- d) Mengembangkan kreatifitas anak
- e) Menjadikan peserta didik berakhlakul karimah dalam setiap aspek kehidupan.⁴⁸

d. Data Siswa Tahun 2025

Tabel 4.3
Struktur Kelas B.1 TK Qur'an Az-Zahra

No	Nama	Jenis Kelamin	Kelas
1	Aiyra Dwi Putri	P	B 1
2	Albara Shawqi Viandra	L	B 1
3	Alila Berliana Lashira	P	B 1
4	Alzyanda	L	B 1
5	Aqsa Al - Fatih	L	B 1
6	Arfa Bhaira	P	B 1
7	Athafariz	L	B 1
8	Fathan Alfarizi Mahendra	L	B 1
9	Isma Hafizah	P	B 1
10	Keisha Fershi Humaira	P	B 1
11	Khanza Rizka Lorenza	P	B 1
12	Merki Atthar Ramadhan	L	B 1
13	Mikayla Azzahra	P	B 1
14	Muhammad Barqi Uwais	L	B 1

⁴⁸ Sumber Data Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, "Visi Misi TK Qur'an Az-Zahra".

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

15	Muhammad Kenzie Hamizan	L	B 1
16	Muhammad Rafie Alfarizqi	L	B 1
17	Najwa Farhana Arisha	P	B 1
18	Rafisqi	L	B 1
19	Riva Queena Amara	P	B 1
20	Syafiq Syauqi Annabil	L	B 1

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

Tabel 4.4
Struktur Kelas B.2 TK Qur'an Az-Zahra

No	Nama	Jenis Kelamin	Kelas
1	Akifa Naila Ismail	P	B 2
2	Alifah Azzuhra	P	B 2
3	Alvaro Argi	L	B 2
4	Ammar Shiddiq	L	B 2
5	Aqsha Ibnu Muhsin Tampubolon	L	B 2
6	Arrafan Alhisyam	L	B 2
7	Bara Razka Wiratama	L	B 2
8	Chayra Nadhifa Anvia	P	B 2
9	Feisya Ayra Syazani	P	B 2
10	Khairan Delvin Aranda	L	B 2
11	Manha Hanan Attaki	L	B 2
12	Miftahul Qolbi	P	B 2
13	Muhammad Al Azzam	L	B 2
14	Muhammad Fadlan Azziyad	L	B 2
15	Muhammad Gibran	L	B 2
16	Muhammad Raffi Denian	L	B 2
17	Muhammad Rafif Alkahfi	L	B 2
18	Raja Rizki Ilahi	L	B 2
19	Shareen Athiyah Rizki Siregar	P	B 2
20	Zahabiya Assyifa Khumairah	P	B 2

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. SD Qur'an Az-Zahra Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

a. Struktur dan Guru SD Qur'an Az-Zahra

Tabel 4.5
Struktur dan Guru SD Qur'an Az-Zahra

No	Nama	Jabatan
1.	Ismawati	Kepala Sekolah
2.	Citra Ramasuri	Operator
3.	Sinta Permata Sari	Bendahara
4.	Riska	Guru
5.	Mira Santika	Guru
6.	Nur Anisa	Guru
7.	Nurrahmi	Guru
8.	Aulia	Guru
9.	Fijrah	Guru
10.	Refa Sandriana	Guru
11.	Sakinah Laila Rahmadina	Guru
12.	Zahra	Guru
13.	Nayla	Guru
14.	Risma	Guru
15.	Dian	Guru
16.	Amelia Amanda	Guru
17.	Aprilia Ayuningsih	Guru
18.	Febi Ayu Annisa	Guru

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

b. Visi Misi

1) Visi

Menjadikan Siswa Dan Siswi SD Quran Azzahra Sebagai

Generasi Qur'ani

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Misi

- a) Mendidik siswa/I berdasarkan Al qur'an dan Al hadist, sehingga menjadi siswa yang beriman dan bertaqwa kepada Alloh SWT dan cinta kepada nabi Muhammad SAW.⁴⁹
- b) Menerapkan kurikulum nasional dengna menambahkan muatan lokal Yayasan.
- c) Menumbuhkan minat siswa dalam belajar membaca dan menghafal Alquran dengan metode yang mudah, di dukung dengan teknologi dan informasi terkini.⁵⁰

c. Data Siswa

Tabel 4.6
Siswa SD Qur'an Az-Zahra

No	Kelas	Kelas	Jumlah
1.	I	3	56
2.	II	3	77
3.	II	1	40
4.	IV	1	36
Total			209

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

⁴⁹ Sumber Data Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

⁵⁰ Sumber Data Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, "Visi Misi SD Qur'an Az-Zahra".

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. SMP Qur'an Az-Zahra Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

a. Struktur SMP Qur'an Az-Zahra

Tabel 4.7
Struktur dan Guru SMP Qur'an Az-Zahra

No	Nama	Jabatan
1.	Hasmi Hendrilen, S.H.I.	Kepala Sekolah
2.	Martini, S.Si	Operator
3.	Nurani, S.Pd.	Bendahara
4.	Syafira Atika Suri, S.Pd.	Guru
5.	Siti Aisyah, S.H	Guru
6.	Nurahmi, S.Pd	Guru
7.	Novira Sintia Dewi, S.Pd	Guru
8.	Yuriskan Meiza Aulidya, S.Pd.	Guru
9.	Ulfi Nurafni, S.Ag.	Guru
10.	Ananda Nofriyanti, S.Pd.	Guru
11.	Hasmi Hendrilen, S.H.I.	Guru
12.	Martini, S.Si	Guru
13.	Novira Sintia Dewi, S.Pd	Guru
14.	Syafira Atika Suri, S.Pd.	Guru
15.	Siti Aisyah, S.H	Guru
16.	Nurahmi, S.Pd	Guru
17.	Nurani, S.Pd.	Guru
18.	Yuriskan Meiza Aulidya, S.Pd.	Guru
19.	Dina Oktafiani, S.Pd	Guru

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

Tabel 4.8
Struktur dan Guru Pondok Tahfizul Qur'an Az-Zahra

No	Nama	Jabatan
1.	Dina Oktafiani, S.Pd	Kepala Sekolah
2.	Nabila Adinda Septiadi	Operator

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.	Latifah Permata	Bendahara
4.	Arina Ro'isatur Rohmah, S.Sos.	Guru
5.	Nur Diana, S.Pd.	Guru
6.	Sayida Abqaria Fairuz, S.Pd.	Guru
7.	Ghefira Nur Aisyah	Guru
8.	Rahmah Dahnia	Guru
9.	Rizqoh Amalia	Guru
10.	Eka Riyani	Guru
11.	Ria Anggiani Siregar	Guru
12.	Nurahmi, S.Pd	Guru
13.	Nurani, S.Pd.	Guru
14.	Yuriskan Meiza Aulidya, S.Pd.	Guru

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

b. Visi Misi

1) Visi

Menjadikan Siswa Dan Siswi SD Quran Azzahra Sebagai
Generasi Qur'ani

2) Misi

- a) Mendidik siswa/I berdasarkan Al qur'an dan Al hadist, sehingga menjadi siswa yang beriman dan bertaqwa kepada Alloh SWT dan cinta kepada nabi Muhammad SAW.
- b) Menerapkan kurikulum nasional dengna menambahkan muatan lokal Yayasan.

- c) Menumbuhkan minat siswa dalam belajar membaca dan menghafal Alquran dengan metode yang mudah, di dukung dengan teknologi dan informasi terkini.⁵¹

c. Data Siswa

Tabel 4.9
Siswa SMP Qur'an Az-Zahra

No	Kelas	Bording	Non Bording	Jumlah
1	VII	61	30	91
2	VIII	69	45	114
3	IX	20	22	42
Total				247

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

5. MA Qur'an Az-Zahra Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

a. Struktur MA Qur'an Az-Zahra

Tabel 4.10
Struktur dan Guru MA Qur'an Az-Zahra

No	Nama	Jabatan
1.	Ustadzah Khairiati	Kepala Sekolah
2.	Ustadzah April	Operator
3.	Ustadzah Fauzatul Fikriyah	Bendahara
4.	Ustadzah Zubaidah	Guru
5.	Ustadzah Martini	Guru
6.	Ustadzah Ananda	Guru
7.	Ustadzah Ilen	Guru
8.	Ustadzah Aisyah	Guru
9.	Ustadzah April	Guru
10.	Ustadzah Risma	Guru

⁵¹ Sumber Data Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, "Visi Misi Pondok Qur'an Az-Zahra".

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11.	Ustadzah Baidah	Guru
12.	Ustadzah Fauzatul	Guru
13.	Ustadzah Fatimah	Guru

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

b. Visi dan Misi

1) Visi

Mewujudkan Generasi Qur'ani: Pikiran, Perbuatan, Dan Ilmu Pengetahuan.

2) Misi

- a) Mencetak para penghafal qur'an mendidik para hafidz
- b) Menjadi paham makna al-qur'an melalui penguasaan bahasa arab dengan baik
- c) Mengungkap makna yang terkandung dalam al-qur'an dari
- d) Aspek sains dan teknologi menjadikan generasi qur'ani yang takut pada allah swt.⁵²

c. Data Siswa

Tabel 4.11
Siswa MA Qur'an Az-Zahra

No	Nama	Nis	Nisn
1	Bintang Aqueensya	131214010014240001	0094955522
3	Dini Kharisya Putri	131214010014240003	3095106600
4	Dzikra Az Zahra	131214010014240004	0088868352
5	Elvira Firsty	131214010014240005	0083017386

⁵² Sumber Data Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, "Visi Misi MA Qur'an Az-Zahra".

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6	Fatimah Az Zahra	131214010014240006	3084707910
7	Fauziah Syahdad	131214010014240007	0085934979
8	Fitri	131214010014240008	0087722963
9	Hanny Maisa Yaasmin	131214010014240009	0092954744
10	Haqimah Husna Hasri	131214010014240010	0089829253
11	Kasih Rabiatal Adawiya	131214010014240011	0076509187
12	Khodijatul Qubro	131214010014240012	0045033183
13	Laras Sati	131214010014240013	0082931255
14	Marsha Putri	131214010014240014	3088231566
15	Maryam	131214010014240015	3085818766
16	Nur Hafizah Hasibuan	131214010014240016	0093554051
17	Putri Veliza	131214010014240017	0084235749
18	Rizki Fadilah Syanny Daulay	131214010014240018	0099368329
19	Shal Sha Aura	131214010014240019	3081958320
20	Siti Aisyiah	131214010014240020	0081273799
21	Siti Hanifah	131214010014240021	0075899363
22	Tylasawa Febryda Lubis	131214010014240022	3101299405
23	Vutri Rahmadani	131214010014240023	3089862469
24	Zahratul Aini	131214010014240024	0089403926
25	Zaskia Hanifah	131214010014240025	0084338499

Sumber Data : Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana

B. Hasil Penelitian

Penulis menyajikan data yang diperoleh dari kuesioner/angket yang disebar dan diisi oleh responden. Bentuk penyajian tentang pengaruh budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap komitmen kerja di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan statistik yakni program SPSS 25 yang terdiri dari tiga bagian penyajian data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yaitu identitas responden sebanyak 59 responden dan instrument pernyataan, variabel X1 (Budaya Kerja) sebanyak 24 pernyataan, dan variabel X2 (Pengalaman Kerja) sebanyak 22 pernyataan dan variabel Y (Komitmen Kerja) sebanyak 18 pernyataan.

Keseluruhan sampel atau responden yang diteliti berjumlah 59 orang. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga pendidik/guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar, dari hasil pengolahan data maka, dapat di analisis data tersebut sebagai berikut :

1. Penyajian Data

Untuk data deskripsi jawaban responden, berdasarkan persentase jawaban responden maka dinilai dari dasar berikut :

Untuk persentase 5 = Sangat baik/Selalu

Untuk persentase 4 = Baik/Sering

Untuk persentase 3 = Baik/Kadang-kadang

Untuk persentase 2 = tidak baik/Jarang

Untuk persentase 1 = Sangat Tidak Baik/Tidak Pernah

a. Uji Validitas

Uji validitas diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor indikator dengan total skor indikator variabel. Kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05.⁵³

Salah satu cara untuk menguji validitas yang dikembangkan adalah

⁵³Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta:Aswaja Persindo, 2015), hlm. 295.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan tabel r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = n.⁵⁴ Dalam hal ini adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini biasanya df dapat dihitung sebesar dengan R tabel = N = 59, df = N-57, df = 59-2, df = 57. Maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,256 ($\alpha = 0, 5\%$).

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukur tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *alpha cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (*reliable*) apabila memiliki koefisien keandalan atau *alpha* sebesar 0,6 atau lebih. Suatu instrument dapat dikatakan tetap konsisten apabila nilai *alpha* lebih besar dibanding nilai r tabel dan apabila nilai *alpha* lebih kecil dari nilai r tabel maka dikatakan tidak konsisten.⁵⁵

Adapun hasil perhitungan nilai validitas dan reabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 4.12

Uji Validitas dan Reabilitas Variable Budaya Kerja (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

⁵⁴ Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), hlm.231.

⁵⁵ Suharsimi dan Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2016), hlm.231.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.13

Uji Reabilitas Variable Budaya Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.962	24

Tabel 4.14

Uji Validitas dan Reabilitas Variable Budaya Kerja (X1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir Soal 1	99.69	223.871	.880	.959
Butir Soal 2	99.61	226.311	.803	.960
Butir Soal 3	100.05	215.739	.898	.958
Butir Soal 4	99.73	229.305	.613	.961
Butir Soal 5	99.46	238.356	.336	.963
Butir Soal 6	99.54	231.494	.790	.961
Butir Soal 7	100.05	215.739	.898	.958
Butir Soal 8	99.56	230.147	.875	.960
Butir Soal 9	100.05	215.739	.898	.958
Butir Soal 10	101.02	211.396	.905	.958
Butir Soal 11	99.61	231.070	.645	.961
Butir Soal 12	99.63	231.169	.553	.962
Butir Soal 13	100.15	234.063	.265	.965
Butir Soal 14	99.86	213.395	.832	.959
Butir Soal 15	99.90	211.783	.840	.959
Butir Soal 16	99.66	227.021	.619	.961
Butir Soal 17	100.05	215.739	.898	.958
Butir Soal 18	101.02	211.396	.905	.958
Butir Soal 19	99.61	231.070	.645	.961
Butir Soal 20	99.63	231.169	.553	.962
Butir Soal 21	100.15	234.063	.265	.965
Butir Soal 22	99.86	213.395	.832	.959
Butir Soal 23	99.90	211.783	.840	.959
Butir Soal 24	99.66	227.021	.619	.961

Sumber Data : Hasil Olahan Angket SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Untuk mengetahui Validitas instrument dapat dilihat dari **Item-Total Statistics** dapat diketahui bahwa dengan berpatokkan pada angka Cronbach yaitu 0,962 maka **Cronbach's Alpha If Item Deleted** yang lebih kecil dari angka 0,962 berarti valid, sebaliknya angka **Cronbach's Alpha If Item Deleted** yang lebih besar dari 0,962 berarti tidak valid. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 2 yang tidak valid dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 2 item yang tidak valid (gugur) yaitu item nomor 13 dan nomor 21.
- b) Untuk mengetahui reabilitas instrument dapat dilihat dari tabel output IBM SPSS Statistic versi 25 untuk **Reliability Statistic** di atas diperoleh **Alpha Cronbach's** sebesar 0,962 dengan item sebanyak 24. Angka ini lebih besar dari 0,60, berarti instrument prosedur pembuatan tes budaya kerja (X1) dikatakan reliable.

Tabel 4.15

Uji Validitas dan Reabilitas Variable Pengalaman Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Tabel 4.16

Uji Reabilitas Variable Pengalaman Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.945	22

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.17
Uji Validitas dan Reabilitas Variable Pengalaman Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir Soal 1	90.25	126.020	.971	.937
Butir Soal 2	89.66	142.607	.582	.944
Butir Soal 3	89.73	139.684	.693	.942
Butir Soal 4	89.76	138.908	.852	.941
Butir Soal 5	90.22	127.140	.923	.937
Butir Soal 6	89.76	138.908	.852	.941
Butir Soal 7	90.25	126.020	.971	.937
Butir Soal 8	91.22	126.899	.790	.940
Butir Soal 9	89.76	138.908	.852	.941
Butir Soal 10	89.76	138.908	.852	.941
Butir Soal 11	90.25	126.020	.971	.937
Butir Soal 12	89.66	142.607	.582	.944
Butir Soal 13	89.73	139.684	.693	.942
Butir Soal 14	89.76	138.908	.852	.941
Butir Soal 15	90.22	127.140	.923	.937
Butir Soal 16	89.76	138.908	.852	.941
Butir Soal 17	90.25	126.020	.971	.937
Butir Soal 18	90.90	141.507	.148	.957
Butir Soal 19	90.73	139.753	.799	.942
Butir Soal 20	89.76	138.908	.852	.941
Butir Soal 21	90.59	142.521	.195	.951
Butir Soal 22	91.24	140.529	.218	.953

Sumber Data : Hasil Olahan Angket SPSS 25

- a) Untuk mengetahui Validitas instrument dapat dilihat dari **Item-Total Statistics** dapat diketahui bahwa dengan berpatokkan pada angka Cronbach yaitu 0,945 maka **Cronbac's Alpha If Item Deleted** yang lebih kecil dari angka 0,945 berarti valid, sebaliknya angka **Cronbac's Alpha If Item Deleted** yang lebih besar dari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

0,945 berarti tidak valid. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 3 yang tidak valid dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 3 item yang tidak valid (gugur) yaitu item nomor 18, 21, dan nomor 22.

- b) Untuk mengetahui reabilitas instrument dapat dilihat dari tabel output IBM SPSS Statistic versi 25 untuk *Reability Statistic* di atas diperoleh *Alpha Cronbach's* sebesar 0,945 dengan item sebanyak 22. Angka ini lebih besar dari 0,60, berarti instrument prosedur pembuatan tes pengalaman kerja (X2) dikatakan reliable.

Tabel 4.18

Uji Validitas dan Reabilitas Variable Komitmen Kerja (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	59	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	59	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Tabel 4.19

Uji Reabilitas Variable Komitmen Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.803	18

Tabel 4.20

Uji Validitas dan Reabilitas Variable Komitmen Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir Soal 1	70.14	58.981	.387	.797
Butir Soal 2	70.27	55.960	.619	.786

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Butir Soal 3	71.22	53.658	.430	.790
Butir Soal 4	70.25	57.331	.252	.802
Butir Soal 5	70.90	50.058	.495	.787
Butir Soal 6	70.27	55.960	.619	.786
Butir Soal 7	70.95	58.290	.167	.808
Butir Soal 8	70.27	55.960	.619	.786
Butir Soal 9	70.83	49.660	.728	.767
Butir Soal 10	71.56	51.975	.497	.785
Butir Soal 11	70.27	55.960	.619	.786
Butir Soal 12	70.27	55.960	.619	.786
Butir Soal 13	70.83	57.385	.170	.811
Butir Soal 14	71.42	58.145	.111	.817
Butir Soal 15	71.19	55.637	.589	.785
Butir Soal 16	70.27	55.960	.619	.786
Butir Soal 17	70.76	57.563	.194	.807
Butir Soal 18	71.59	57.901	.195	.806

Sumber Data : Hasil Olahan Angket SPSS 25

- a) Untuk mengetahui Validitas instrument dapat dilihat dari **Item-Total Statistics** dapat diketahui bahwa dengan berpatokkan pada angka Cronbach yaitu 0,803 maka **Cronbac's Alpha If Item Deleted** yang lebih kecil dari angka 0,803 berarti valid, sebaliknya angka **Cronbac's Alpha If Item Deleted** yang lebih besar dari 0,803 berarti tidak valid. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 5 yang tidak valid dari tabel di atas dapat dilihat bahwa ada 5 item yang tidak valid (gugur) yaitu item nomor 7, 13, 14, 17, dan nomor 18.
- b) Untuk mengetahui reabilitas instrument dapat dilihat dari tabel output IBM SPSS Statistic versi 25 untuk **Reability Statistic** di atas diperoleh **Alpha Cronbach's** sebesar 0,803 dengan item sebanyak

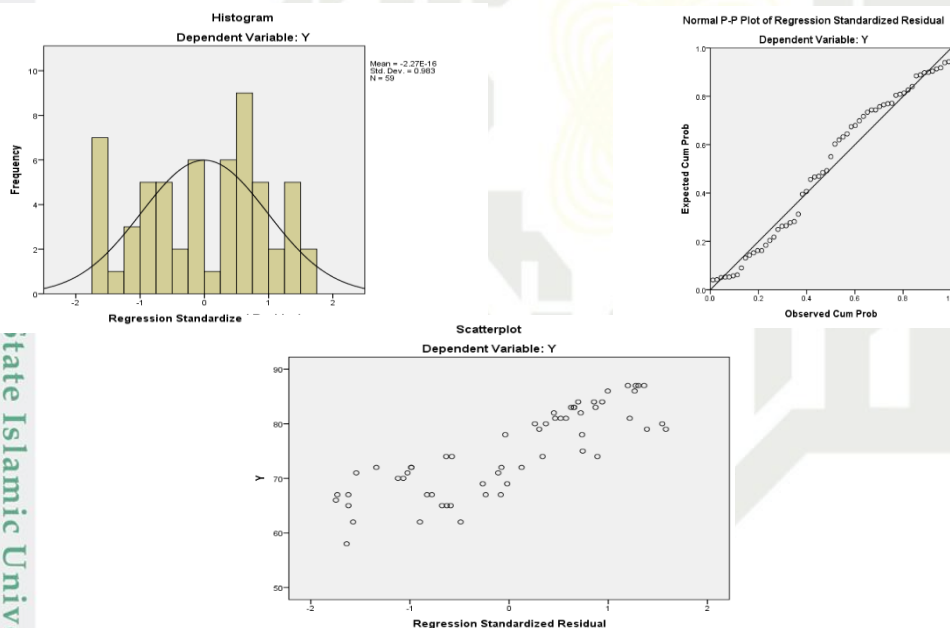
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

18. Angka ini lebih besar dari 0,60, berarti instrument prosedur pembuatan tes komitmen kerja (Y) dikatakan reliable.

2) Uji Pra Syarat Analisis

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui normal atau tidaknya distribusi data, di uji dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, dengan dasar jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih dari $> 0,05$ maka data normal, namun sebaliknya jika *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari $< 0,05$ maka data tidak normal.



Gambar 4.1
Plot Uji Normalitas

Jika dilihat dari hasil uji normalitas menggunakan SPSS.25 bahwa, variable Pengalaman kerja dan komitmen kerja bernilai normal, dapat dilihat dari gambar di atas, serta table berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.21
Uji Normalitas Variabel Budaya Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan
Komitmen Kerja (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Budaya Kerja	Pengalaman Kerja	Komitmen Kerja
N		59	59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	104.24	94.44	74.90
	Std. Deviation	15.584	12.190	7.856
Most Extreme Differences	Absolute	.267	.318	.123
	Positive	.189	.177	.102
	Negative	-.267	-.318	-.123
Test Statistic		.267	.318	.123
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012 ^c	.007 ^c	.027 ^c

Sumber Data : Hasil Olahan Angket SPSS 25

Berdasarkan uji normalitas K-S/ Kolmogorov Smirnov diketahui nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* Variabel X1 0,012 > 0,05, Variabel X2 0,07 > 0,05 dan Variabel Y 0,027 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel X1, X2, dan Y berdistribusi normal.

b) Uji Linearitas

Tabel 4.22
Uji Linearitas Variabel Budaya Kerja (X1), Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Kerja * Budaya Kerja	59	100.0%	0	0.0%	59	100.0%

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.23

**Uji Linearitas Variabel Budaya Kerja (X1), Terhadap
Komitmen Kerja (Y)**

Komitmen Kerja			
Budaya Kerja	Mean	N	Std. Deviation
65	81.00	1	.
73	70.50	4	5.802
79	64.50	2	3.536
86	80.00	1	.
87	71.00	2	5.657
92	68.86	7	6.149
93	72.00	3	7.000
99	67.00	4	7.071
110	71.00	1	.
112	80.67	3	7.572
114	78.00	6	8.532
116	76.18	11	7.195
117	84.00	2	4.243
118	79.33	12	6.286
Total	74.90	59	7.856

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Tabel 4.24
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Kerja * Budaya Kerja	Between Groups	(Combined)	1510.063	13	116.159	2.526	.011
		Linearity	674.053	1	674.053	14.658	.000
		Deviation from Linearity	836.010	12	69.667	1.515	.154
	Within Groups		2069.327	45	45.985		
	Total		3579.390	58			

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.25
Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Kerja * Budaya Kerja	.434	.188	.650	.422

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

1) Deviation From Linearity :

a) Jika nilai Sig. *Deviation From Linearity* > 0,05
berkesimpulan linearitas terpenuhi

b) Jika nilai Sig. *Deviation From Linearity* < 0,05
berkesimpulan linearitas tidak terpenuhi

Jika dilihat dari tabel di atas bahwa nilai Sig. *Deviation From Linearity* variabel X1 dan Y adalah 0,154 > 0,05, maka berkesimpulan linearitas terpenuhi.

Tabel 4.26

Uji Linearitas Variabel Pengalaman Kerja (X2), Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Case Processing Summary						
	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Komitmen Kerja * Pengalaman Kerja	59	100.0%	0	0.0%	59	100.0%

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Tabel 4.27

Uji Linearitas Variabel Pengalaman Kerja (X2), Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Komitmen Kerja			
Pengalaman Kerja	Mean	N	Std. Deviation
71	67.00	1	.
73	62.00	1	.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

74	65.00	1	.
78	72.33	3	9.609
79	75.33	3	7.234
80	70.25	4	4.272
81	78.50	2	.707
82	62.33	3	4.509
83	67.00	2	2.828
84	69.50	2	3.536
87	72.50	2	2.121
100	65.00	1	.
102	79.00	1	.
103	77.67	12	6.880
104	77.00	3	9.644
105	80.40	15	6.390
106	83.00	1	.
108	71.50	2	.707
Total	74.90	59	7.856

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Tabel 4.28

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Komitmen Kerja * Pengalaman Kerja	Between Groups	(Combined)	1890.373	17	111.198	2.699	.005
		Linearity	998.576	1	998.576	24.240	.000
		Deviation from Linearity	891.797	16	55.737	1.353	.213
	Within Groups		1689.017	41	41.196		
	Total		3579.390	58			

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Tabel 4.29

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Komitmen Kerja * Pengalaman Kerja	.528	.279	.727	.528

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

1) Deviation From Linearity :

a) Jika nilai Sig. *Deviation From Linearity* > 0,05

berkesimpulan linearitas terpenuhi

b) Jika nilai Sig. *Deviation From Linearity* < 0,05

berkesimpulan linearitas tidak terpenuhi

Jika dilihat dari tabel di atas bahwa nilai Sig. *Deviation From Linearity* variabel X1 dan Y adalah 0,213 > 0,05, maka berkesimpulan linearitas terpenuhi.

Tabel 4.30

Uji Multikolinearitas Variabel Budaya Kerja (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Komitmen Kerja (Y)

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Kerja	.150	6.669
	Pengalaman Kerja	.150	6.669

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Tabel 4.31

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Budaya Kerja	Pengalaman Kerja
1	1	2.986	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.596	.84	.07	.02
	3	.001	45.906	.16	.93	.98

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Jika Nilai Tolerance $> 0,100$ dan VIF < 10.00 berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas, dan jika Nilai Tolerance $< 0,100$ dan VIF > 10.00 berkesimpulan terjadi gejala multikolinearitas.

Jika dilihat dari tabel *Coefficients* maka nilai *Tolerance* variabel budaya kerja dan pengalaman kerja adalah $0,150 > 0,100$ dan VIF $6.669 < 10,00$ maka berkesimpulan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3) Uji Koefisien Korelasi

Untuk melihat adanya korelasi antara budaya kerja, pengalaman kerja terhadap komitmen Kerja peneliti menggunakan koefisien korelasi product moment dengan menggunakan SPSS 25 for windows. Untuk mengetahui tinggi atau rendahnya hubungan nilai variabel X1 (budaya Kerja), X2 (pengalaman kerja) dan variabel Y (komitmen Kerja) diukur dengan korelasi product moment, dengan interpretasi nilai korelasi sebagai berikut:

0,00	: 0,199 = rendah sekali
0,20	: 0,399 = rendah
0,40	: 0,599 = cukup kuat
0,60	: 0,799 = kuat
0,80	: 1,000 = sangat kuat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**a) Uji Koefisien Korelasi Budaya Kerja (X1) Terhadap
Komitmen Kerja (Y)**

Tabel 4.32⁵⁶

Korelasi Variabel X1 dan Y

Correlations

		Budaya Kerja	Komitmen Kerja
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	.420**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	59	59
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.420**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	59	59

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,5$ bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya kerja terhadap komitmen kerja. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,420 yaitu berada pada interval 0,420-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara budaya kerja terhadap komitmen kerja dengan derajat hubungan kuat.

⁵⁶Data Olahan SPSS 25.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.33
Persentase Pengaruh Antar variable Koefisien Determinan (R^2) Variabel X1 Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.521	.479	4.277

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Table di atas menjelaskan besarnya persentase pengaruh variable bebas atau variable predictor terhadap variable terikatnya. Besarnya koefisien determinasi adalah = 0,521 mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (independent) terhadap perubahan variable dependent adalah $0,521 \times 100 \% = 52,1\%$, sedangkan 47,9% (100%-52,1%), dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti, jadi pengaruh budaya kerja (X1) terhadap komitmen kerja (Y) adalah sebesar 52,1% sedangkan pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti adalah 47,9%.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.34

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1065.690	2	532.845	11.871	.000 ^b
	Residual	2513.700	56	44.888		
	Total	3579.390	58			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Kerja

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Tabel di atas menjelaskan apakah variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya F hitung adalah 11,871 sedangkan besarnya signifikansinya 0,000. signifikansi tabel Anova = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent, dengan kata lain variabel budaya kerja (X1), dapat memprediksi variabel komitmen kerja (Y).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Uji Koefisien Korelasi Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Tabel 4.35⁵⁷

Korelasi Variabel X2 dan Y

Correlations

		Pengalaman Kerja	Komitmen Kerja
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	1	.402**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	59	59
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.402**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,5$ bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara pengalaman kerja terhadap komitmen kerja. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,402 yaitu berada pada interval 0,40-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara pengalaman terhadap komitmen kerja dengan derajat hubungan kuat.

⁵⁷Data Olahan SPSS 25.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.36
Persentase Pengaruh Antar variable Koefisien Determinan (R^2) Variabel X2 Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523 ^a	.538	.462	4.007

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Table di atas menjelaskan besarnya persentase pengaruh variable bebas atau variable predictor terhadap variable terikatnya. Besarnya koefisien determinasi adalah = 0,538 mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (independent) terhadap perubahan variable dependent adalah $0,538 \times 100 \% = 53,8\%$, sedangkan 46,2% (100%-53,8%), dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti, jadi pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) adalah sebesar 53,8% sedangkan pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti adalah 46,2%.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.37

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1065.690	2	532.845	11.871	.000 ^b
	Residual	2513.700	56	44.888		
	Total	3579.390	58			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Kerja

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Tabel di atas menjelaskan apakah variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya F hitung adalah 11,871 sedangkan besarnya signifikansinya 0,000. signifikansi tabel Anova = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent, dengan kata lain pengalaman kerja (X₂) dapat memprediksi variabel komitmen kerja (Y).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c) Uji Korelasi Budaya Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2)
Terhadap Komitmen Kerja (Y)

Tabel 4.38⁵⁸

Korelasi Variabel X1, X2 dan Y
Correlations

		Budaya Kerja	Pengalaman Kerja	Komitmen Kerja
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	.987**	.420**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002
	N	59	59	59
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.987**	1	.424**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002
	N	59	59	59
Komitmen Kerja	Pearson Correlation	.420**	.424**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	
	N	59	59	59

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa dengan tingkat signifikan sebesar $0,002 > 0,5$ bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap komitmen kerja. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,420 yaitu berada pada interval 0,40-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap komitmen kerja dengan derajat hubungan kuat.

⁵⁸Data Olahan SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.39

Persentase Pengaruh Antar variable Koefisien Determinan (R^2) X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.598	.402	6.700

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

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Tabel di atas menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikatnya. Besar koefisien determinasi adalah 0,598 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (independent) terhadap perubahan variabel dependent adalah $0,598 \times 100\% = 59,8\%$. Sedangkan 40,2% ($100\% - 59,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Jadi pengaruh budaya kerja (X1), dan pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) sebesar 59,8% Sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti hanya 40,2%.

Tabel 4.40

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1065.690	2	532.845	11.871	.000 ^b
	Residual	2513.700	56	44.888		
	Total	3579.390	58			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Kerja

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel di atas menjelaskan apakah variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya F hitung adalah 11,871 sedangkan besarnya signifikansinya 0,000. signifikansi tabel Anova = 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H^0 ditolak dan H^a diterima. Berarti variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent, dengan kata lain variabel budaya kerja (X1), dan pengalaman kerja (X2) dapat memprediksi variabel komitmen kerja (Y).

4) Uji Regresi Linear Berganda

Hipotesis yang baik dapat dijadikan petunjuk dalam melaksanakan penelitian⁵⁹ Berdasarkan pada kerangka berpikir yang disajikan sebelumnya, guna menguji apakah ada pengaruh antara budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap komitmen Kerja. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) $H_{a1} (p1 \neq 0)$: Ada pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.
- b) $H_{01} (p1 = 0)$: Tidak ada pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.
- c) $H_{a2} (p2 \neq 0)$: Ada pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.

⁵⁹ Hartono. *Metodologi Penelitian*. Zanaf Publishing. 2019. Hlm, 41

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) $H_{02} (\rho_2 = 0)$: Tidak ada pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.
- e) $H_{a3} (\rho_3 \neq 0)$: Ada pengaruh antara budaya kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.
- f) $H_{03} (\rho_3 = 0)$: Tidak ada pengaruh antara budaya kerja dan pengalaman kerja secara simultan terhadap komitmen kerja guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana.

Maka untuk membenarkan hipotesis tersebut, perlu untuk di uji, agar mendapatkan data yang kongkrit, dengan uji hipotesis sebagai berikut :

Tabel 4.41

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Kerja	74.90	7.856	59
Budaya Kerja	104.24	15.584	59
Pengalaman Kerja	94.44	12.190	59

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Tabel di atas adalah tabel statistik deskriptif yang menyajikan besarnya nilai rata-rata (mean), standar deviasi dan N masing: masing variabel. Nilai rata-rata komitmen kerja (Y) = 74,90 budaya kerja (X_1) = 104,24, dan pengalaman kerja (X_2) = 94,44.

Standar deviasi atau simpangan baku komitmen kerja (Y) = 7,856, budaya kerja (X_1) = 15,584, dan pengalaman kerja (X_2) = 12,190. Sedangkan besarnya N - 59 masing-masing variabel menunjukkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

banyaknya jumlah orang atau responden yang di analisis pada setiap variabelnya.

Tabel 4.42

Correlations		Komitmen Kerja	Budaya Kerja	Pengalaman Kerja
Pearson Correlation	Komitmen Kerja	1.000	.434	.528
	Budaya Kerja	.434	1.000	.922
	Pengalaman Kerja	.528	.922	1.000
Sig. (1-tailed)	Komitmen Kerja	.	.000	.000
	Budaya Kerja	.000	.	.000
	Pengalaman Kerja	.000	.000	.
N	Komitmen Kerja	59	59	59
	Budaya Kerja	59	59	59
	Pengalaman Kerja	59	59	59

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Tabel di atas merupakan matrik korelasi variabel kecerdasan atau Intelegent komitmen kerja (Y), budaya kerja (X1), dan pengalaman kerja (X2). Besarnya N masing-masing variabel adalah 59 dan teknik analisis yang digunakan yaitu Pearson Correlation, dari output di atas dapat dibuat resume interpretasi korelasi yang menyatakan ada atau tidak korelasinya dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Bila besarnya nilai probabilitas atau sig. (2-tiled) lebih kecil dari 0,05. maka H_0 ditolak. ini berarti ada korelasi yang Signifikan. .
- b) Bila koefisien korelasi bertanda positif. Menunjukkan arah korelasinya positif (searah), mengandung pengertian semakin tinggi sekor variabel pertama maka semakin tinpgi pula sekor Variabel kedua, sebaliknya semakin rendah sekor variabel pertama maka sekor variabel kedua semakin rendah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Bila koefisien korelasi bertanda negatif. Menunjukkan arah korelasinya negatif (berlawanan arah), mengandung pengertian semakin tinggi skor variabel pertama maka semakin rendah pula skor variabel kedua, sebaliknya semakin rendah skor variabel pertama maka skor variabel kedua semakin tinggi.

Berdasarkan ketentuan di atas maka dapat dibuat interpretasi korelasinya. Dilihat dari besarnya signifikansi maka dapat diputuskan korelasinya.

- a) Korelasi budaya kerja (X1) dengan pengalaman kerja (X2) koefisien korelasinya adalah 0,922 dan signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti ada korelasi yang signifikan.
- b) Korelasi budaya kerja (X1) dengan komitmen kerja (Y). koefisien korelasinya adalah 0.434 dan signifikansinya 0,000 lebih besar dari 0,05 yang berarti ada korelasi yang signifikan.
- c) Apakah ada korelasi pengalaman kerja (X2) dengan komitmen kerja (Y). koefisien korelasinya adalah 0.528 signifikansinya 0,000 lebih besar dari 0,05 yang berarti ada korelasi yang signifikan.

Tabel 4.43

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pengalaman Kerja, Budaya Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

b. All requested variables entered.

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel di atas menjelaskan metode regresi yang digunakan untuk menganalisis data dengan IBM SPSS Statistic. Metode yang digunakan adalah metode Enter. Variabel budaya kerja (X1) pengalaman kerja (X2) dan komitmen kerja (Y) tidak ada yang dikeluarkan.

Tabel 4.44

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.598	.402	6.700

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

b. Dependent Variable: Komitmen Kerja

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Tabel di atas menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikatnya. Besar koefisien determinasi adalah 0,598 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (independent) terhadap perubahan variabel dependent adalah $0,598 \times 100\% = 59,8\%$. Sedangkan 40,2% ($100\% - 59,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Jadi pengaruh budaya kerja (X1), dan pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) sebesar 59,8% Sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti hanya 40,2%.

Tabel 4.45

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1065.690	2	532.845	11.871	.000 ^b
	Residual	2513.700	56	44.888		
	Total	3579.390	58			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Kerja

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Tabel di atas menjelaskan apakah variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya F hitung adalah 11,871 sedangkan besarnya signifikansinya 0,000. signifikansi tabel Anova -= 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H^0 ditolak dan H^a diterima. Berarti variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent, dengan kata lain variabel budaya kerja (X1), dan pengalaman kerja (X2) dapat memprediksi variabel komitmen kerja (Y). Hal ini semakin kelihatan atau diperkuat setelah kita interpretasi persamaan regresi di bawah ini.

Tabel 4.46

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	41.490	6.948		5.971	.000	27.570	55.409
	Budaya Kerja	.178	.146	.354	.223	.017	.470	.114
	Pengalaman Kerja	.550	.186	.854	2.954	.005	.177	.924

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel coefficients di atas kolom B pada constant adalah 41,490 sedangkan budaya kerja (X1) adalah = 0,178, pengalaman kerja (X2) = 0,550. sehingga persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 41.490 + 0,178 (X1) + 0,550 (X2)$$

dimana: - Prestasi Belajar - Kecerdasan

Y : Komitmen Kerja

X1: Budaya Kerja

X2 : Pengalaman Kerja

Persamaan regresi di atas dapat dijadikan sebagai alat prediksi dan estimasi, karena besarnya nilai probabilitas dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Persamaan regresi tersebut sebagai alat untuk menghitung dan memprediksi nilai variabel Y dengan menggunakan nilai variabel X1, dan X2. Misalnya berapa prediksi nilai komitmen kerja, bila skor nilai X1 = 100 X2 = 125 dan Y = 75. Cara menghitung prediksi nilai komitmen kerja tinggal memasukkan ke dalam persamaan.

$$Y = 41.490 + 0,178 (X1) + 0,550 (X2)$$

$$\begin{aligned} Y (\text{Komitmen Kerja}) &= 41,490 (0,178 \times 100) + (0,550 \times 125) \\ &= 41,490 + 17,8 + 68,75 \\ &= 128,04 \end{aligned}$$

Jadi prediksi nilai komitmen kerja adalah 1128,04

Tabel Coefficients di atas juga memberikan informasi tentang signifikansi dari koefisien regresi. Hal ini dapat dilakukan dengan melihat besarnya uji t dan signifikansinya. Untuk menggunakan koefisien uji t sebagai dasar menetapkan signifikansi harus

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakan ttabel, namun yang lebih praktis dalam memberikan interpretasi adalah dengan menggunakan nilai signifikansi.

Ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Bila sig. < dari 0,05 berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b. Bila sig. \geq dari 0,05 berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Besarnya nilai t di atas dapat dimaknai sebagai berikut:

- a. Koefisien uji variabel budaya kerja = 0,223 sedangkan besarnya signifikansi 0,017 lebih kecil dari 0,05. ini berarti pengaruh budaya kerja terhadap komitmen kerja signifikan, atau ada pengaruh budaya terhadap komitmen kerja.
- b. Koefisien uji t variabel pengalaman kerja = 2.954 sedangkan besarnya signifikansi 0.005 lebih kecil dari 0,05. ini berarti pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen kerja signifikan, atau ada pengaruh pengalaman kerja terhadap komitmen kerja.

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel 4.47

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	65.28	81.34	74.90	4.286	59
Residual	-11.707	10.599	.000	6.583	59
Std. Predicted Value	-2.245	1.502	.000	1.000	59
Std. Residual	-1.747	1.582	.000	.983	59

Sumber Data Olahan Angket SPSS 25

Tabel selanjutnya adalah informasi tentang residuals statistik untuk analisis regresi, terdiri dari nilai minimum, maximum, mean, standar deviasi, N (jumlah responden). Bagian akhir dari output adalah gambar histogram dilengkapi dengan kurva normal.

C. Analisis Data

1. Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.⁶⁰ Jadi budaya kerja organisasi satu dengan organisasi yang lainnya berbeda karena sikap atau perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi berbeda. Budaya kerja yang positif akan menumbuhkan sikap positif dalam diri anggotanya yang berguna untuk memanjakan lembaga pendidikan sebagai lingkungan kerjanya. Sebaliknya jika budaya kerja yang buruk juga akan berdampak pada kinerja yang dibawa oleh tenaga pendidik. Budaya kerja yang tinggi akan berdampak

⁶⁰ Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupten Way Kanan", *Itimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. 11, No. 2, 2019, hlm. 237

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada produktivitas guru dan bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis Tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,5$ bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya kerja terhadap komitmen kerja. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,420 yaitu berada pada interval 0,420-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara budaya kerja terhadap komitmen kerja dengan derajat hubungan kuat.

Besarnya persentase pengaruh variable bebas atau variable predictor terhadap variable terikatnya. Besarnya koefisien determinasi adalah $= 0,521$ mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (independent) terhadap perubahan variable dependent adalah $0,521 \times 100 \% = 52,1\%$, sedangkan $47,9\%$ ($100\% - 52,1\%$), dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti, jadi pengaruh budaya kerja (X1) terhadap komitmen kerja (Y) adalah sebesar $52,1\%$ sedangkan pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti adalah $47,9\%$.

Variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya F hitung adalah 11,871 sedangkan besarnya signifikansinya 0,000. signifikansi tabel Anova $= 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Berarti variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent, dengan kata lain variabel budaya kerja (X1), dapat memprediksi variabel komitmen kerja (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Seorang karyawan akan menjadi lebih terampil apabila memiliki kecakapan dan pengalaman yang cukup tentang bidang pekerjaan yang digelutinya.⁶¹ Kemampuan juga memainkan peranan krusial yang dapat menopang tujuan organisasi/perusahaan. Kemampuan juga sangat didukung oleh beberapa unsur di antaranya: pengalaman kerja, keterampilan, pendidikan, dan teknologi.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang pengalaman kerja, maka pengalaman kerja adalah suatu pandangan tentang keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang ada pada diri tenaga pendidik yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,5$ bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara pengalaman kerja terhadap komitmen kerja. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,402 yaitu berada pada interval 0,40-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara pengalaman terhadap komitmen kerja dengan derajat hubungan kuat.

Besarnya persentase pengaruh variable bebas atau variable predictor terhadap variable terikatnya. Besarnya koefisien determinasi adalah $= 0,538$ mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (independent)

⁶¹ Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. (CV. R.A.De. Rozarie: Surabaya), (2017), hlm. 26

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap perubahan variable dependent adalah $0,538 \times 100 \% = 53,8\%$, sedangkan $46,2\%$ ($100\% - 53,8\%$), dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti, jadi pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) adalah sebesar $53,8\%$ sedangkan pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti adalah $46,2\%$.

Variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya F hitung adalah 11,871 sedangkan besarnya signifikansinya 0,000. signifikansi tabel Anova = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berarti variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent, dengan kata lain pengalaman kerja (X2) dapat memprediksi variabel komitmen kerja (Y).

3. Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Komitmen membuat seorang guru untuk setia pada sekolah atau yayasan, oleh karenanya sangat dibutuhkan agar memiliki dedikasi terhadap sekolah atau yayasan untuk tetap bekerja dan menjalankan kewajibannya secara baik dan benar.⁶²

Besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikatnya. Besar koefisien determinasi adalah 0,598 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (independent)

⁶² Siti Aisyah, *Kompensasi Dan Komitmen Guru*, (Pontianak: PGRI Prov Kalbar, 2019)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap perubahan variabel dependent adalah $0,598 \times 100\% = 59,8\%$. Sedangkan 40,2% ($100\% - 59,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Jadi pengaruh budaya kerja (X1), dan pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) sebesar 59,8% Sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti hanya 40,2%.

Variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya F hitung adalah 11,871 sedangkan besarnya signifikansinya 0,000. signifikansi tabel Anova $= 0,000$ lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H^0 ditolak dan H^a diterima. Berarti variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent, dengan kata lain variabel budaya kerja (X1), dan pengalaman kerja (X2) dapat memprediksi variabel komitmen kerja (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.⁶³ Jadi budaya kerja organisasi satu dengan organisasi yang lainnya berbeda karena sikap atau perilaku setiap anggota dalam suatu organisasi berbeda. Budaya kerja yang positif akan menumbuhkan sikap positif dalam diri anggotanya yang berguna untuk memajukan lembaga pendidikan sebagai lingkungan kerjanya. Sebaliknya jika budaya kerja yang buruk juga akan berdampak pada kinerja yang dibawa oleh tenaga pendidik. Budaya kerja yang tinggi akan berdampak pada produktivitas guru dan bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya.

Jadi kata budaya dan kerja digabungkan memiliki pengertian yaitu nilai-nilai sosial atau suatu keseluruhan pola perilaku yang berkaitan dengan akal dan budi manusia dalam melakukan suatu pekerjaan.⁶⁴ Oleh karena itu pentingnya suatu sekolah menanamkan budaya kerja positif yang kuat, selain untuk pengetahuan dasar tenaga pendidik juga untuk meningkatkan kualitas guru dan akan berdampak positif bagi perkembangan sekolah.

⁶³ Suwanto, "Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupten Way Kanan", *Alimayya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. 11, No. 2, 2019, hlm. 237

⁶⁴ Tubagus Achmad Darodjat, *Budaya Kerja Tinggi, Absolut*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2019), hlm. 31

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis Tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,5$ bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya kerja terhadap komitmen kerja. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,420 yaitu berada pada interval 0,420-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara budaya kerja terhadap komitmen kerja dengan derajat hubungan kuat.

Besarnya persentase pengaruh variable bebas atau variable predictor terhadap variable terikatnya. Besarnya koefisien determinasi adalah $= 0,521$ mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (independent) terhadap perubahan variable dependent adalah $0,521 \times 100 \% = 52,1\%$, sedangkan $47,9\%$ ($100\% - 52,1\%$), dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti, jadi pengaruh budaya kerja (X1) terhadap komitmen kerja (Y) adalah sebesar 52,1% sedangkan pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti adalah 47,9%.

Variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya F hitung adalah 11,871 sedangkan besarnya signifikansinya 0,000. signifikansi tabel Anova $= 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Berarti variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent, dengan kata lain variabel budaya kerja (X1), dapat memprediksi variabel komitmen kerja (Y).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dari jawaban kuisioner yang telah di isi responden dimana Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, masih memperhatikan budaya Kerja guru sebagai tenaga pendidik.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Seorang karyawan akan menjadi lebih terampil apabila memiliki kecakapan dan pengalaman yang cukup tentang bidang pekerjaan yang digelutinya.⁶⁵ Kemampuan juga memainkan peranan krusial yang dapat menopang tujuan organisasi/perusahaan. Kemampuan juga sangat didukung oleh beberapa unsur di antaranya: pengalaman kerja, keterampilan, pendidikan, dan teknologi.

Selain itu, melaksanakan tugas yang dijalankandengan sebaik mungkin sesuai dengan prosedurnya, tidak mewarnai dengan unsur nepotisme, tindak kedzaliman, penipuan, intimidasi, atau kecenderungan terhadap golongan tertentu. Pengalaman kerja dalam pandangan Islam merupakan salah satu hal penting dalam mengembangkan ukuran ilmu yang dimiliki tiap manusia dari waktu ke waktu, sebagai suatu upaya untuk merubah kehidupan manusia kearah yang lebih baik. Sebagaimana telah diteaskan dalam firman Allah dalam QS. Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:⁶⁶

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

⁶⁵ Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. (CV. R.A.De. Rozarie: Surabaya), (2017), hlm. 26

⁶⁶ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, 2022, Q.S Al-Jumu'ah : 10

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: *Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung.*

Ayat di atas menjelaskan bahwa, umat manusia dianjurkan untuk bekerja keras dan memiliki pengalaman kerja dalam pekerjaannya, agar seorang manusia dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam lingkungannya. Sebab bekerja dan kesadaran bekerja mempunyai dua dimensi yang berbeda menurut pandangan Allah dan Rasul-Nya, karena makna dan hakikat bekerja adalah fitrah manusia sebaai khalifah dimuka bumi.

Sedangkan dari kesadaran bekerja secara produktif akan melahirkan nilai yang lebih bermakna dalam hidup diantaranya semangat dan tanggung jawab yang merupakan ciri khas dan karakter kepribadian seorang manusia.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang pengalaman kerja, maka pengalaman kerja adalah suatu pandangan tentang keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang ada pada diri tenaga pendidik yang digunakan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

Tingkat signifikan sebesar $0,002 < 0,5$ bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara pengalaman kerja terhadap komitmen kerja. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,402 yaitu berada pada interval 0,40-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara pengalaman terhadap komitmen

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja dengan derajat hubungan kuat.

Besarnya persentase pengaruh variable bebas atau variable predictor terhadap variable terikatnya. Besarnya koefisien determinasi adalah $= 0,538$ mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas (independent) terhadap perubahan variable dependent adalah $0,538 \times 100 \% = 53,8\%$, sedangkan $46,2\%$ ($100\% - 53,8\%$), dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti, jadi pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) adalah sebesar $53,8\%$ sedangkan pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti adalah $46,2\%$.

Variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya F hitung adalah $11,871$ sedangkan besarnya signifikansinya $0,000$. signifikansi tabel Anova $= 0,000$ lebih kecil dari $0,05$. Berarti variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent, dengan kata lain pengalaman kerja (X2) dapat memprediksi variabel komitmen kerja (Y).

Dari jawaban kuisisioner yang telah diisi responden dimana guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, berusaha dengan baik dan teliti dalam menentukan pengalaman guru yang dibutuhkan termasuk aspek yang diperhatikan paling utama adalah pengalaman yang dimiliki oleh guru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Komitmen membuat seorang guru untuk setia pada sekolah atau yayasan, oleh karenanya sangat dibutuhkan agar memiliki dedikasi terhadap sekolah atau yayasan untuk tetap bekerja dan menjalankan kewajibannya secara baik dan benar.⁶⁷

Komitmen adalah suatu keterikatan (perjanjian) untuk melakukan sesuatu. Komitmen merupakan keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban yang melahirkan tanggung jawab, tanggap (reponsif), prakarsa (inisiatif), kreatif, dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Di dalam undang-undang (UU) nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, di jelaskan bahwa guru dan dosen harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketaqwaan, dan akhlak mulia.

Secara konseptual, ternyata komitmen, yang menjadi dasar bagi guru sejati agar tidak banyak mengeluh karena besarnya tantangan yang dihadapi dalam dimensi yang bersifat *multifacet* merupakan *resulante sinergis* dari keterampilan dan keyakinan. Kemudian dalam penelitian ini, bahwa budaya kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja, bahwa pengaruh budaya kerja (X1) dan pengalaman (X2) terhadap komitmen kerja

⁶⁷ Siti Aisyah, *Kompensasi Dan Komitmen Guru*, (Pontianak: PGRI Prov Kalbar, 2019)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Y) adalah sebesar 84,1% sedangkan pengaruh dari variable lain yang tidak diteliti adalah 15,9%.

Tingkat signifikan sebesar $0,002 > 0,5$ bahwa terdapat hubungan yang kuat antara budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap komitmen kerja. Sedangkan berdasarkan pedoman derajat hubungan terdapat *nilai person correlation* sebesar 0,420 yaitu berada pada interval 0,40-0,599, hal ini berarti terdapat hubungan positif antara budaya kerja dan pengalaman kerja terhadap komitmen kerja dengan derajat hubungan kuat.

Besarnya persentase pengaruh variabel bebas atau variabel prediktor terhadap variabel terikatnya. Besar koefisien determinasi adalah 0,598 mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (independent) terhadap perubahan variabel dependent adalah $0,598 \times 100\% = 59,8\%$. Sedangkan 40,2% ($100\% - 59,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Jadi pengaruh budaya kerja (X1), dan pengalaman kerja (X2) terhadap komitmen kerja (Y) sebesar 59,8% Sedangkan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti hanya 40,2%.

Variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent dengan menggunakan besarnya nilai F. Besarnya F hitung adalah 11,871 sedangkan besarnya signifikansinya 0,000. signifikansi tabel Anova $= 0,000$ lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H^0 ditolak dan H^a diterima. Berarti variasi nilai variabel bebas atau variabel independen dapat menjelaskan variasi nilai dependent, dengan kata

lain variabel budaya kerja (X1), dan pengalaman kerja (X2) dapat memprediksi variabel komitmen kerja (Y).

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya kerja dan pengalaman terhadap komitmen kerja di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana. Dari jawaban kuisioner yang telah diisi responden dimana guru di Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, pada aspek budaya kerja sangat menentukan komitmen kerja seorang guru, dan Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana, berusaha dengan baik dan teliti dalam menentukan pengalaman kerja guru yang dibutuhkan termasuk aspek yang diperhatikan paling utama adalah budaya kerjanya yang baik. Dengan tujuan meningkatkan komitmen kerja guru atau Yayasan Pendidikan Hajjah Rohana dalam mewujudkan generasi yang Qur'ani dan siap bersaing dengan sehat di masa akan datang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.