

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok, Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru SMK Kota Binjai

Deliwarni Br Pasaribu¹*, Elfrianto², Emilda Sulasmi³

Managemen Pendidikan Tinggi Pascasarjan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Jl. Panglima Denai Medan No. 217

Email : deliwarnipasaribu@gmail.com

Abstrak.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel- variabel yang tengah dikaji, yakni Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok, Motivasi Kerja Guru Terhadap Komitmen Kerja Guru SMK Kota Binjai. Penelitian ini dilaksanakan di 6 SMK dikota Binjai, dengan periode penelitian yaitu sejak Desember tahun 2022 – Agustus tahun 2023. Populasi penelitian yaitu seluruh tenaga pendidik dari 19 sekolah menengah kejuruan yang ada di kota binjai, yaitu guru yang berstatus PNS dan Honorer yang memiliki sertifikat pendidik. Sehingga total populasi penelitian yaitu 357 orang. Sedangkan sampel penelitian diambil dari 6 sekolah yang memiliki kriteria PK dan memiliki prestasi lomba kejuruan, yaitu di SMK Negeri 1 Binjai yang berjumlah 45 orang, dan di SMK Negeri 2 Binjai yang berjumlah 54 orang, SMKS Tunas Pelita 13 orang, SMKS PABA Binjai 24 Orang, SMKS Setia Budi 14 orang, SMKS Putra Anda Binjai 37 Orang. Sampel terdiri dari 78 orang. Instrument yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi tentang obyek yang akan diteliti yaitu angket dengan pendekatan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan yaitu validitas, reliabilitas, uji t dan uji F. Hasil analisis data dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kualitas Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru, dengan nilai t hitung: sebesar 3,095 dengan perolehan nilai Sig 0,03 < 0,05. Terdapat pengaruh Komunikasi Kelompok terhadap Komitmen Kerja Guru dengan nilai t hitung: 4,815 dengan perolehan nilai Sig 0,00 < 0,05. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Komitmen Kerja Guru dengan nilai t hitung: 10,544 dengan perolehan nilai Sig 0,00 < 0,05. Terdapat pengaruh antara Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok dan Motivasi Kerja Guru secara bersama - sama terhadap Komitmen Kerja Guru dengan nilai F hitung: 119,097 dengan perolehan nilai Sig 0,00 < 0,05. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R² (R square) = 0,828 yang berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok dan Motivasi Kerja Guru secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru 82,8 % dan sisanya yaitu 17,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Hasil analisis regresi ganda menunjukkan persamaan $\hat{Y} = 14.137 + 0.135 X_1 + 0.235 X_2 + 0.823 X_3 + e$.

Kata kunci: *Quality of Work Life, Group Communication, teacher work motivation, and teacher work commitment.*

The Effect of Quality of Working Life, Group Communication, Teacher Work Motivation on Teacher Work Commitment at SMK Kota Binjai

Abstract

The purpose of this study was to determine how the influence of variables under study, namely the quality of Work Life, Group Communication, teacher motivation to work commitment of teachers SMK Binjai. This research was carried out at 6 vocational schools in Binjai city, with the research period from December 2022 – Agustus 2023. The population of the study is all educators from 19 vocational high schools in the city of binjai, namely teachers who have the status of civil servants and Honorary educator certificate. The total population of the study was 357 people. While the research samples were taken from 6 schools that have PK criteria and have vocational competition achievements, namely in SMK Negeri 1 Binjai which amounted to 45 people, and in SMK Negeri 2 Binjai which amounted to 54 people, SMKS Tunas Pelita 13 people, SMKS PABA Binjai 24 people, SMKS Setia Budi 14 people, SMKS Putra Anda Binjai 37 people. The sample consisted of 78 people. Instrument used to obtain data and information about the object to be studied is a questionnaire with likert scale approach. Data analysis techniques used are validity, reliability, t test and F test. The results of data analysis from this study indicate that there is an influence of teacher work quality on teacher work commitment, with a calculated t value: equal to 3.095 with a GIS value of 0.03 < 0.05. There is an effect of Group Communication on teacher work commitment with a calculated t value: 4.815 with a GIS value of 0.00 < 0.05. There is an influence of teacher work motivation on teacher work commitment with a calculated t value: 10.544 with a GIS value of 0.00 < 0.05. There is an influence between the quality of Work Life, Group Communication and work motivation of teachers together on

teacher work commitment with a calculated F value: 119.097 with a GIS value of $0.00 < 0.05$. The magnitude of the influence shown by the coefficient of determination R^2 (R square) = 0.828 which means that the quality of Work Life, Group Communication and work motivation of teachers together give effect to the work commitment of teachers 82.8% and the remaining 17.2% is determined by other factors. The results of multiple regression analysis showed the equation $\hat{Y} = 14,137 + 0.135 X1 + 0.235 X2 + 0.823 X3 + e$.

Keywords: *Quality of Work Life, Group Communication, teacher work motivation, and teacher work commitment.*

1. PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal harus benar-benar dapat memberikan bekal kepada peserta didik untuk menghadapi tuntutan dan perkembangan zaman yang semakin maju dan kompleks. Sekolah merupakan lembaga dari masyarakat, oleh masyarakat, untuk masyarakat, dan sekolah menghasilkan kemajuan bagi masyarakat. Pada hakekatnya, kesempatan memperoleh pendidikan untuk semua anak semakin dirasakan masyarakat, karena pendidikan dijadikan kebutuhan pokok dalam kehidupan masyarakat.

Setiap organisasi termasuk sekolah memiliki permasalahan yang harus dihadapi. Banyak hal yang perlu diperhatikan untuk mencapai komitmen kerja guru, diantaranya: kualitas kehidupan kerja (*quality of work life*), komunikasi kelompok, motivasi guru dan lain sebagainya. Kualitas kehidupan kerja guru merupakan persepsi guru terhadap kesejahteraan fisik dan psikologis mereka di sekolah. Oleh karena itu, harus ada langkah serius untuk membenahi kualitas kehidupan kerja guru. Kualitas kehidupan kerja mencakup pemberian kesempatan pada guru untuk mengambil keputusan yang terkait dengan pekerjaannya, desain tempat kerjanya, serta kebutuhan guru untuk lebih berkreasi. Kualitas kehidupan kerja membicarakan sejauh mana guru merasa bahwa dirinya aman, sejahtera, dan mampu mengembangkan diri.

Kualitas kehidupan kerja (*Quality of work life*) merupakan gambaran kualitas hubungan personal dengan kondisi kerja secara keseluruhan yang ada di sekolah. Rokhman (2012:135) mengemukakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan tugas seluruh komponen yang ada di organisasi. Kualitas kehidupan kerja merupakan konsep yang multidimensial yang meliputi berbagai aspek yang ada dalam kerja yang berdampak pada komitmen kerja secara keseluruhan. Dengan perhatian yang penuh di sekolah, kualitas kehidupan kerja akan mampu meningkatkan peran serta tugas guru sebagai tenaga pendidik.

Komunikasi yang baik akan berdampak kepada lingkungan kerja yang dapat memberikan dorongan kepada setiap individu untuk dapat bekerja lebih nyaman dan maksimal sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Guru seperti yang diketahui adalah ujung tombak dari pendidikan yang sukses, diharapkan dapat membangun komunikasi yang baik dengan pimpinan, dengan teman sejawatnya, orangtua murid, juga mampu memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh peraturan serta kebijakan yang dibuat oleh sekolah maupun pemerintah. Dengan buruknya lingkungan dalam bekerja di sebuah organisasi pendidikan maka akan berujung pada semakin menurunnya kualitas pendidikan suatu sekolah. Terkadang bekerja dalam sebuah tim itu tidaklah mudah, karena kita harus mampu menjaga emosi dan perilaku agar tidak menyinggung lawan bicara kita. Hambatan yang sering dialami guru dalam membina kerjasama dengan pimpinan sekolah akan berpengaruh terhadap komitmen guru pada sekolah. Komunikasi kelompok yang efektif dapat membangun situasi kerja yang nyaman dan membangun hubungan yang baik sehingga mendorong guru menjalankan profesinya.

Berkaitan dengan komunikasi kelompok, dilapangan masih juga ditemui tidak sampainya pesan yang disampaikan oleh pimpinan tentang kedisiplinan sehingga masih ada guru yang datang terlambat ke sekolah maupun terlambat masuk ke kelas karena alasan yang tidak jelas, kurangnya persiapan dalam pembelajaran dengan tidak membuat perencanaan pembelajaran (RPP) ataupun membuat hanya sekedarnya saja menunjukkan guru kurang siap dalam berkomunikasi dalam melaksanakan proses pembelajaran secara optimal. Kurangnya komunikasi dengan orangtua murid, hal ini ditandai dengan tidak adanya buku penyambung dengan orangtua, dalam satu tahun rapat walimurid hanya dilaksanakan satu kali diawal tahun pelajaran. Komunikasi yang kurang kondusif dan kurangnya sarana prasarana pembelajaran dapat mempengaruhi sikap guru dalam berkomitmen.

Menurut Mulyono (2012 : 88), terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian kompetensi dengan motivasi kerja. Motivasi ini yang kemudian menjadi salah satu faktor penentu bagi guru untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana pendapat Hamalik (2001:106) yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan. Hal senada juga disampaikan oleh Jamaris (2013:170), yang menerangkan bahwa motivasi merupakan suatu tindakan yang menggerakkan dan memilih untuk melakukan suatu perbuatan kearah tujuan yang akan dicapai.

Guru juga harus bisa memberikan pengarahan kepada siswa di luar kelas, jika jam pelajaran telah selesai bukan berarti tugas sebagai pendidik ikut selesai. Guru juga harus bisa berperan sebagai penghubung antara sekolah/madrasah, wali murid, dan masyarakat. Guru profesional akan selalu lebih giat dan semangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Guru yang efektif adalah yang dapat menunaikan tugas dan fungsinya secara profesional. Untuk dapat melaksanakan tugas secara profesional diperlukan berbagai persyaratan seperti memiliki 4 kompetensi inti sebagai pendidik, kematangan pribadi, sikap penuh dedikasi, serta harus mempunyai komitmen yang tinggi.

Komitmen guru adalah suatu keterikatan diri terhadap tugas dan kewajiban sebagai guru yang dapat melahirkan tanggung jawab dan sikap responsif dan inovatif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen yang tinggi dari guru diharapkan pendidikan akan lebih siap dan mampu untuk menghadapi segala macam tantangan dan hambatan. Kata komitmen berasal dari bahasa latin yaitu *commitere, to connect, entrust-the state of being obligated or emotionnaly impelled*, adalah keyakinan yang mengikat (*aqad*) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah yang diyakininya (*I'tiqad*) (Ahmadan Razak, 2007 : 120).

Komitmen guru diwujudkan dengan keterlibatan gur di dalam pengajaran dan pembelajaran di sekolah. Guru pun memiliki Komitmen organisasional, yaitu tingkatan di mana seseorang bekerja mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuan-tujuannya, dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi. Sebagai pendidik, komitmen guru profesional di antaranya; komitmen terhadap dirinya sebagai makhluk Tuhan, komitmen terhadap profesinya sebagai pembelajar, komitmen terhadap sekolah sebagai satu unit sosial, komitmen terhadap kegiatan akademik sekolah, komitmen terhadap siswa-siswi sebagai individu yang unik, komitmen terhadap masyarakat sebagai fungsi dan signifikasi sosial, dan komitmen untuk menciptakan pembelajaran bermutu. Ketujuh jenis komitmen tersebut saling berkaitan dan melengkapi suatu komitmen penuh yang diberikan oleh seorang guru yang profesional.

Sering ditemukan ciri-ciri komitmen guru yang rendah; kurang peduli masalah-masalah siswa, kurang menyediakan waktu dan tenaga untuk memikirkan masalah yang berhubungan dengan tugasnya, hanya peduli tugas-tugas rutin, atau juga kurang peduli tugas-tugas pokok. Maka dalam berkomitmen menjadi guru yang profesional akan tampak karakteristik atau ciri-ciri guru tersebut seperti; tingginya perhatian terhadap siswa-siswi, banyaknya waktu dan tenaga yang dikeluarkan, bekerja sebanyak-banyaknya untuk orang lain. Hal ini dapat dilihat juga dari bagaimana guru menghadapi anak didik dan permasalahan yang ada dalam proses pembelajaran.

2. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang bersifat obyektif, menguji teori, bersifat generalisasi dan menguji hipotesis (Indra Prasetya 2022 : 14). Penelitian ini dilakukan secara sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas mulai dari tahap awal hingga proses pembuatan desain penelitiannya. Elfrianto (2022 :12) berpendapat bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif Sugiyono (2014:11) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variable atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2014:8) adalah penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui survei menggunakan koesioner. Prosedur penelitian adalah langkah-langkah yang dipakai untuk menentukan dan mengumpulkan data guna menjawab pertanyaan penelitian. Sugiyono (2008:60) menjelaskan secara garis besar prosedur penelitian berupa tahapan awal atau persiapan penelitian, tahapan pelaksanaan dan pelaporan. Oleh karena teknik penelitian yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan koesioner kepada responden penelitian dilapangan, maka prosedur dan tahapan penelitian merujuk Creswell (2014:87) prosedur penelitian meliputi tahapan-tahapan yakni : (1) tahapan konseptual, (2) perencanaan, (3) perancangan instrumen, (4) pengumpulan data, (5) analisis data, (6) interpretasi data dan (7) menarik kesimpulan.

Menurut Kuncoro (2013: 244) menyatakan bahwa uji-t pada penelitian ini memiliki tujuan untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan

variabel terikat. Apabila signifikansi nilai t terhitung $\leq 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat.

3. PEMBAHASAN dan HASIL

Deskripsi data penelitian yang disajikan adalah untuk memberi gambaran mengenai penyebaran data di lapangan saat melakukan penelitian. Data yang dideskripsikan pada penelitian ini adalah data dari hasil angket variabel kualitas kehidupan kerja, variabel komunikasi kelompok, variabel motivasi kerja guru dan variabel komitmen kerja guru yang digunakan dalam penelitian ini. Perincian pemaparan deskripsi data hasil penelitian meliputi jumlah responden (N), nilai rata – rata (mean), nilai tengah (median), nilai yang sering muncul (mode), simpangan baku (Standard Deviation), varians (Variance), rentang (range), skor terendah (minimum score), skor tertinggi (maksimum score), maka dapat digunakan perhitungan menggunakan aplikasi SPSS 25.0

Data lengkap rangkuman rekapitulasi data deskriptif variabel X1, X2, X3, dan Y disajikan pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Rekapitulasi Data deskriptif variabel X1, X2,X3 dan Y

		Statistics			
		Kualitas Kehidupan Kerja	Komunikasi Kelompok	Motivasi Kerja guru	Komitmen Kerja Guru
N	Valid	78	78	78	78
	Missing	0	0	0	0
Mean		63.71	62.15	49.67	49.92
Std. Error of Mean		.867	.921	.565	.732
Median		62.50	61.00	50.00	49.00
Mode		62	58	47 ^a	49
Std. Deviation		7.655	8.135	4.987	6.464
Variance		58.600	66.184	24.874	41.786
Range		36	35	20	25
Minimum		48	50	40	38
Maximum		84	85	60	63
Sum		4969	4848	3874	3894

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

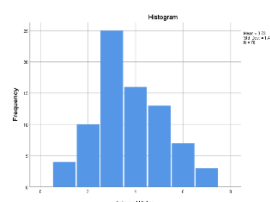
Hasil Penelitian Menggunakan Angket Kualitas kehidupan kerja

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket kualitas kehidupan kerja nilai terendah adalah 48, nilai tertinggi 84 dan skor rata-rata (Mean) 63,71 Selanjutnya skor median (Me) 62,50 modus (Mo) 60 dan varians (s^2) 7,65 Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6. Distribusi Frekuensi Hasil Angket Kualitas kehidupan kerja

		Interval Kelas			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	48-52	4	5.1	5.1	5.1
	53-57	10	12.8	12.8	17.9
	58-62	25	32.1	32.1	50.0
	63-67	16	20.5	20.5	70.5
	68-72	13	16.7	16.7	87.2
	73-78	7	9.0	9.0	96.2
	79-84	3	3.8	3.8	100.0
Total		78	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi hasil angket kualitas kehidupan kerja diatas dapat digambarkan pada Gambar 4.1 berikut



Gambar 4.1 Histogram Skor Angket Kualitas kehidupan kerja

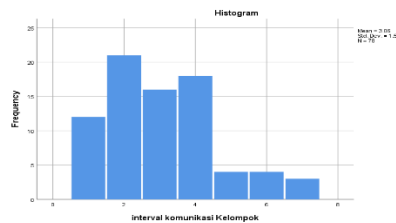
Hasil Penelitian Menggunakan Angket Komunikasi kelompok

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket komunikasi kelompok nilai terendah adalah 50, yang tertinggi 85 dan skor rata-rata (Mean) 62,15. Selanjutnya skor median (Me) 61.00 modus (Mo) 58 dan varians (s^2) 8,13. Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Komunikasi kelompok

interval komunikasi Kelompok					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	50 - 54	12	15.4	15.4	15.4
	55 - 59	21	26.9	26.9	42.3
	60 - 64	16	20.5	20.5	62.8
	65 - 69	18	23.1	23.1	85.9
	70 - 74	4	5.1	5.1	91.0
	75 - 79	4	5.1	5.1	96.2
	80 - 85	3	3.8	3.8	100.0
Total		78	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi hasil angket komunikasi kelompok diatas dapat digambarkan pada Gambar 4.2 berikut



Gambar 4.2 Histogram Skor Angket Komunikasi kelompok

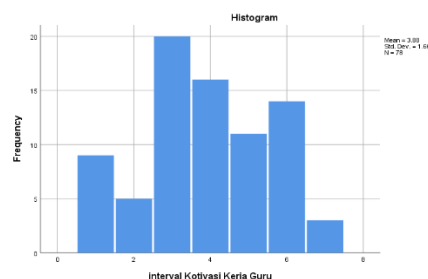
Hasil Penelitian Menggunakan Angket Motivasi kerja

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket motivasi kerja guru nilai terendah adalah 40 yang tertinggi 60 dan skor rata-rata (Mean) 49.67 Selanjutnya skor median (Me) 50.00, modus (Mo) 47, dan varians (s^2) 4,98 Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.8

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Motivasi Kerja Guru

interval Motivasi Kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40 - 42	9	11.5	11.5	11.5
	43 - 45	5	6.4	6.4	17.9
	46 - 48	20	25.6	25.6	43.6
	49 - 51	16	20.5	20.5	64.1
	52 - 54	11	14.1	14.1	78.2
	55 - 57	14	17.9	17.9	96.2
	58 - 60	3	3.8	3.8	100.0
	Total		78	100.0	100.0

Distribusi frekuensi hasil angket motivasi kerja guru diatas dapat digambarkan pada Gambar 4.3 berikut:



Gambar 4.3 Histogram Skor Angket Motivasi kerja guru

Hasil Penelitian Menggunakan Angket Komitmen kerja guru

Dari data yang diperoleh diketahui bahwa skor angket komitmen kerja guru nilai terendah adalah 38, yang tertinggi 63 dan skor rata-rata (Mean) 49.69. Selanjutnya skor median (Me) 49. 92 modus (Mo) 49 dan varians (s^2) 6,46 Untuk lebih jelasnya data tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Hasil Angket Komitmen kerja guru

Interval Komitmen Kerja Guru					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38 - 40	5	6.4	6.4	6.4
	41 - 43	10	12.8	12.8	19.2
	44 - 46	13	16.7	16.7	35.9
	47 - 49	14	17.9	17.9	53.8
	50 - 54	13	16.7	16.7	70.5
	55 - 58	13	16.7	16.7	87.2
	59 - 63	10	12.8	12.8	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

Distribusi frekuensi hasil angket komitmen kerja guru diatas dapat digambarkan pada Gambar 4.4 berikut:



Gambar 4.4 Histogram Skor Angket Komitmen kerja guru

Tingkat Penentuan Kecenderungan Variabel

Dalam menentukan range untuk nilai tingkat kecenderungan variabel penelitian, maka digunakan rumus sebagai berikut:

Tinggi = $X \geq \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$

Sedang = $\text{Mean} - \text{Standar Devisiasi} \leq X < \text{Mean} + \text{Standar Devisiasi}$

Rendah = $X < \text{Mean} - \text{Standar Devisiasi}$.

Kualitas Kehidupan Kerja

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 63,71 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 7,65

Tinggi = $X \geq M + SD$

= $X \geq 71,36$

= $X \geq 71$

Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$

= $56,15 \leq X < 71,36$

= $56 \leq X < 71$ (dibulatkan)

Kurang = $X < M - SD = X < 56,15$

= $X < 56$ (dibulatkan)

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecederungan Kualitas Kehidupan Kerja sebagai berikut:

Tabel 4.10 Distribusi Kategorisasi Variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 71$	13	16,7	Tinggi
2	$56 \leq X < 71$	53	67,9	Sedang
3	$X < 56$	12	15,4	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1) adalah:

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 71$ ada 13 orang atau sebanyak 16,7 % dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $56 \leq X < 71$ ada 53 orang atau sebanyak 67,9 % dengan kategori sedang.

- 3) Responden yang memiliki score $X < 54$ ada 12 orang atau sebanyak 15,4% dengan kategori kurang (rendah)

Komunikasi Kelompok

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 62,15 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 8,135

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X \geq M + SD \\ &= X \geq 70,28 \\ &= X \geq 70 \text{ (dibulatkan)} \\ \text{Sedang} &= M - SD \leq X < M + SD \\ &= 54,02 \leq X < 69,97 \\ &= 54 \leq X < 70 \text{ (dibulatkan)} \\ \text{Kurang} &= X < M - SD = X < 54,02 \\ &= X < 54 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan Komunikasi Kelompok sebagai berikut:

Tabel 4.11 Distribusi Kategorisasi Variabel Komunikasi Kelompok (X2)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 70$	12	15,4	Tinggi
2	$54 \leq X < 70$	64	82,1	Sedang
3	$X < 54$	2	2,6	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Komunikasi Kelompok (X2) adalah:

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 70$ ada 12 orang atau sebanyak 15,4 % dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $54 \leq X < 70$ ada 64 orang atau sebanyak 82,1 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 54$ ada 2 orang atau sebanyak 2.6% dengan kategori kurang (rendah)

Motivasi Kerja Guru

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 49,67 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 4,98

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X \geq M + SD \\ &= X \geq 54,65 \\ &= X \geq 55 \text{ (dibulatkan)} \\ \text{Sedang} &= M - SD \leq X < M + SD \\ &= 44,67 \leq X < 54,65 \\ &= 45 \leq X < 55 \text{ (dibulatkan)} \\ \text{Kurang} &= X < M - SD = X < 44,67 \\ &= X < 45 \text{ (dibulatkan)} \end{aligned}$$

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan motivasi kerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.12 Distribusi Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja Guru (X3)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 55$	17	21,8	Tinggi
2	$45 \leq X < 55$	49	62,8	Sedang
3	$X < 45$	12	15,4	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Motivasi Kerja Guru (X3) adalah:

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 55$ ada 17 orang atau sebanyak 21,8 % dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $45 \leq X < 55$ ada 49 orang atau sebanyak 62,8 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 44$ ada 12 orang atau sebanyak 15,4 % dengan kategori kurang

Komitmen Kerja Guru

Dari data Deskriptif Statistik maka diperoleh nilai Mean (M) sebesar 49,92 dan Standar Deviasi (SD) sebesar 6,46

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= X \geq M + SD \\ &= X \geq 56.1 \end{aligned}$$

$= X \geq 56$ (dibulatkan)
 Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$
 $= 43,28 \leq X < 56,1$
 $= 43 \leq X < 56$ (dibulatkan)
 Kurang = $X < M - SD = X < 43,28$
 $= X < 43$ (dibulatkan)

Perhitungan di atas, maka dapat diperoleh kriteria kecenderungan komitmen kerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.13 Distribusi Kategorisasi Variabel Komitmen Kerja Guru (Y)

No	Skor	Frekuensi		Kategori
		Frekuensi	%	
1	$X \geq 56$	21	26,9	Tinggi
2	$43 \leq X < 56$	48	61,5	Sedang
3	$X < 43$	9	11,5	Rendah

Berdasarkan data hasil penelitian dan sebagaimana ditunjukkan dalam tabel di atas dapat disimpulkan bahwa penentuan kecenderungan variabel Komitmen Kerja Guru (Y) adalah:

- 1) Responden yang memiliki $X \geq 56$ ada 21 orang atau sebanyak 26,9 % dengan kategori tinggi.
- 2) Responden yang memiliki score $43 \leq X < 56$ ada 48 orang atau sebanyak 61,5 % dengan kategori sedang.
- 3) Responden yang memiliki score $X < 43$ ada 9 orang atau sebanyak 11,5 % dengan kategori kurang

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diungkapkan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji persyaratan analisis, ternyata pengujian hipotesis dapat dilakukan sebab uji persyaratan analisis penelitian telah memenuhi persyaratan. Untuk menguji besarnya pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X1), komunikasi kelompok (X2), motivasi kerja guru (X3) terhadap komitmen kerja guru (Y) secara parsial digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji t. Sedangkan untuk menguji besarnya pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X1), komunikasi kelompok (X2), motivasi kerja guru (X3) terhadap komitmen kerja guru (Y) secara bersama sama atau simultan digunakan analisis regresi linier sederhana dengan uji F

Hipotesis Pertama

Pada hipotesis yang pertama menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru. Berikut hasil analisis agresi linier dengan program SPSS 25.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.137	3,673		3,922	,000
Kualitas Kehidupan Kerja (X1)	,135	,043	,159	3,204	,003

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Tabel 4.15 Hasil Uji t

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS diatas diperoleh persamaan regresi antara variabel kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap komitmen kerja guru (Y) adalah $Y = 14.137 + 0,135 X1$. Nilai konstanta positif sebesar 14.137 menunjukkan pengaruh positif variabel kualitas kehidupan kerja (independen) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka komitmen kerja guru meningkat sebesar 0,144 atau 14,4 %. Berdasarkan tabel diatas di peroleh t hitung sebesar 3,922 dengan perolehan signifikan $0,03 < 0,05$, maka H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai (hipotesis pertama diterima)

Hipotesis Kedua

Pada hipotesis yang Kedua menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru. Berikut hasil analisis agresi linier dengan program SPSS 25.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

(Constant)	14,137	3,604		3,922	,000
Komunikasi Kelompok (X2)	,235	,049	,296	4,815	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS di atas diperoleh persamaan regresi antara variabel kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap komitmen kerja guru (Y) adalah $Y = 14.137 + 0,235 X1$. Nilai konstanta positif sebesar 14.137 menunjukkan pengaruh positif variabel kualitas kehidupan kerja (independen) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka komitmen kerja guru meningkat sebesar 0,235 atau 23,5 %. Berdasarkan tabel di atas di peroleh t hitung sebesar 4.815 dengan perolehan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_0 diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai (hipotesis kedua diterima).

Hipotesis Ketiga

Pada hipotesis yang Ketiga menyatakan “Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru. Berikut hasil analisis regresi linier dengan program SPSS 25.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,137	3,604		3,922	,000
Motivasi Kerja Guru (X3)	,823	,078	,635	10,544	,000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan program SPSS di atas diperoleh persamaan regresi antara variabel kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap komitmen kerja guru (Y) adalah $Y = 14.137 + 0,823X1$. Nilai konstanta positif sebesar 14.137 menunjukkan pengaruh positif variabel kualitas kehidupan kerja (independen) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka komitmen kerja guru meningkat sebesar 0,823 atau 82,3 %. Berdasarkan tabel di atas di peroleh t hitung sebesar 10,544 dengan perolehan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_0 diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai (hipotesis ketiga diterima).

Hipotesis Keempat

Hasil penelitian menunjukkan statistik pengaruh kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok, motivasi kerja guru yang dimiliki oleh guru terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa F hitung sebesar 119,097 dengan signifikansi (Sig.) 0,000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan antara Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2), Motivasi Kerja Guru (X3) secara bersama-sama terhadap Komitmen Kerja Guru. Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R square) = 0,828 yang berarti bahwa Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2), Motivasi Kerja Guru (X3) secara bersama-sama terhadap Komitmen Kerja Guru sebesar 82,8 % dan sisanya yaitu 17,2% ditentukan oleh faktor lainnya. Memperhatikan hasil analisis regresi ganda, menunjukkan persamaan regresi (unstandardized coefficients B) $\hat{Y} = 14.137 + 0,135 X1 + 0,235 X2 + 0,823 X3 + e$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2), Motivasi Kerja Guru (X3) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor Komitmen Kerja Guru 82,3%. Dengan demikian, maka variabel Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2), Motivasi Kerja Guru (X3) memiliki pengaruh terhadap Komitmen Kerja Guru.

Dari paparan di atas maka diperoleh temuan bahwa Berdasarkan Tabel Anova di atas diketahui nilai F sebesar 119,097 dengan perolehan nilai Sig 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kualitas kehidupan kerja, komunikasi kelompok, motivasi terhadap komitmen kerja guru SMK kota binjai (hipotesis keempat terpenuhi)

Pembahasan

Analisis Pembahasan Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru di SMK kota Binjai. Berdasarkan temuan data di lapangan serta analisis data yang sudah di sebutkan di atas secara parsial variabel kualitas kehidupan

kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu komitmen kerja guru. Artinya dalam penelitian ini komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja.

Untuk melihat besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru, hasil pengolahan data dan analisis data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,135 yang menandakan bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru yang positif, dengan nilai t hitung sebesar 3,095 lebih tinggi dari t tabel 1,665 (t hitung 3,095 > t tabel 1,665). Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,03 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($0,02 < 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen kerja guru. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan memberikan dorongan kuat bagi guru untuk menghasilkan komitmen kerja guru yang baik sedangkan kualitas kehidupan kerja yang kurang baik akan menyebabkan guru kurang antusias dalam bekerja sehingga komitmen kerja guru akan kurang maksimal. Menurut Supardi, hal yang dapat membuat kualitas kehidupan kerja baik diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Sekolah mempunyai seperangkat nilai etika moralitas dan Manajemen partisipasi yang dianggap penting.
2. Sekolah menjanjikan lingkungan, desain pekerjaan dan kesempatan pengembangan diri serta penghargaan kerja terhadap guru.
3. Adanya Integrasi sosial saling menghargai dan mempercayai sesama diantara.
4. Adanya Konstitualisme dan ruang hidup kerja guru yang saling mempercayai dan komunikasi yang terbuka di sekolah

Dari hasil penelitian inipun menghasilkan kesesuaian dengan penelitian oleh Benny Roesly (2012) Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam, oleh karena itu Kualitas kehidupan kerja ini harus terus dijalankan dengan baik bagi seluruh guru, tenaga pendidik dan kepala sekolah dalam menjalankan sistem organisasinya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru, sehingga Hipotesis pertama dalam penelitian ini di terima.

Analisis Pembahasan Pengaruh komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru di SMK kota Binjai. Untuk melihat besarnya pengaruh komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru, hasil pengolahan data dan analisis data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,235 yang menandakan bahwa terdapat pengaruh komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru yang positif, dengan nilai t hitung sebesar 4,815 lebih tinggi dari t tabel 1,665 (t hitung 4,815 > t tabel 1,665). Nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Komunikasi kelompok seperti berhubungan akrab, kerjasama, lingkungan kerja dan keinginan dihargai akan menjadikan anggota kerja guru tersebut mempunyai rasa tanggung jawab dalam mengimplementasikan aspek-aspek penting komunikasi kelompok tersebut. Hal ini akan mendorong timbulnya itikad baik atau komitmen anggota terhadap sekolah yang menaunginya. komunikasi kelompok yang tercipta pada sekolah SMK Kota Binjai tergolong baik. Ini terbukti dengan adanya penilaian kinerja organisasi, tegur sapa sebelum bekerja yang meningkatkan kedisiplinan guru dan tenaga pendidik serta kepala sekolah, adanya kerjasama antar guru dengan pendidik dan kepala sekolah dalam memecahkan masalah bersama, adanya sikap saling menghormati dan peka satu sama lain.

Dari hasil penelitian inipun menghasilkan kesesuaian dengan penelitian oleh Benny Roesly (2012) Pengaruh Komunikasi Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kualitas kehidupan kerja terhadap Kinerja Guru di Lingkungan Sekolah Maitreyawira Batam, oleh karena itu komunikasi kelompok kerja ini harus terus dijalankan dengan baik bagi seluruh guru, tenaga pendidik dan kepala sekolah dalam menjalankan sistem organisasinya terhadap komitmen kerja guru.

Analisis Pembahasan Pengaruh Motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai

Hasil dari penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SMK kota Binjai. Untuk melihat besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SMK kota Binjai, hasil pengolahan data dan analisis data menggunakan SPSS 25 menunjukkan bahwa nilai B koefisien penelitian yaitu sebesar 0,823 yang menandakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru yang positif, dengan nilai t hitung sebesar 10,544 lebih tinggi dari t tabel 1,665 (t hitung 10,544 > t tabel 1,665). Nilai

probabilitas signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 0,05 ($0,00 < 0,05$).

Hal ini sejalan dengan teori yang di sampaikan Sondang P. Siagian (2000: 3) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan proses setiap bentuk pekerjaan yang dilakukan secara bersama yang terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan. Untuk itu dalam menentukan pencapaian pengajaran yang baik maka motivasi kerja guru akan berdampak pada tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang baik dari guru.

Dalam setiap badan usaha khususnya sekolah maupun organisasi, pastilah banyak kendala maupun faktor-faktor yang mempengaruhi sekolah motivasi kerja guru tersebut. Selain aspek struktural seperti, kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi dari tujuan organisasi sekolah. Sarani (2013: 11) mengatakan bahwa motivasi kerja yang ada pada diri seseorang berfungsi sebagai pendorong, menentukan arah, dan menentukan perbuatan pada diri orang tersebut dalam mencapai tujuan organisasi disekolah

Berdasarkan temuan empiris menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru, hasil penelitian ini memberikan beberapa informasi berikut. Pertama, Motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru memberikan pengaruh yang berarti terhadap komitmen kerja guru. Kedua, untuk mengembangkan dan meningkatkan komitmen kerja guru yang baik antara lain dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi kerja guru, keinginan dihargai guru dan lingkungan kerja sekolah. Ketiga, temuan ini memberikan penegasan terhadap teori-teori yang menyebutkan bahwa mutu (kualitas) menjadi pertimbangan yang mendasar bagi sistem pendidikan Indonesia. Masalah komitmen kerja guru merupakan salah satu isu sentral dalam pendidikan nasional, terutama berkaitan dengan rendahnya komitmen kerja guru dalam meningkatkan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan, terutama pada jenjang pendidikan dasar dan menengah.

Analisis Pembahasan Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2) dan Motivasi Kerja Guru (X3) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y)

Berdasarkan perhitungan uji F seperti terlihat pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 82,8 % ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai F hitung sebesar 119.097 dan signifikansi (Sig.) 0.000. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2) dan Motivasi Kerja Guru (X3) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y). Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi R^2 (R^2 square) = 0,828 yang berarti signifikan Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Komunikasi Kelompok (X2) dan Motivasi Kerja Guru (X3) terhadap Komitmen Kerja Guru (Y) sebesar 82,8 % dan sisanyayaitu 17,2 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Kelompok dan Motivasi Kerja Guru secara bersama – sama memiliki pengaruh yang besar terhadap terhadap komitmen kerja guru.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Organisasi Sekolah, Motivasi Kerja Guru, dan Strategi Pembelajaran Terhadap Efektivitas Pembelajaran Daring Siswa SMK di Kota Binjai, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru. Adapun variabel X1 peroleh nilai t hitung sebesar 3,095 dengan perolehan signifikan $0,03 < 0,05$, maka H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai. Hasil regresi sederhana nilai konstanta positif sebesar 14.137 menunjukkan pengaruh positif variabel kualitas kehidupan kerja (independen) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka komitmen kerja guru meningkat sebesar 0,135 satuan
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru. Adapun variabel X2 peroleh nilai t hitung sebesar 4,815 dengan perolehan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai. Hasil regresi sederhana nilai konstanta positif sebesar 14.137 menunjukkan pengaruh positif variabel kualitas kehidupan kerja (independen) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka komitmen kerja guru meningkat sebesar 0,235 satuan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru. Adapun variabel X3 peroleh nilai t hitung sebesar 10,544 dengan perolehan signifikan $0,00 < 0,05$, maka H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru SMK Kota Binjai. Hasil regresi sederhana nilai konstanta positif sebesar 14.137 menunjukkan pengaruh positif variabel kualitas kehidupan kerja (independen) naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka komitmen kerja guru meningkat sebesar 0,823 satuan

4. Dengan diterimanya hipotesis penelitian pertama yang diajukan, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai. Untuk itu, perlu dilakukan upaya pengembangan organisasi di sekolah dari segi kualitas kehidupan kerja. Keberhasilan organisasi sekolah dalam upaya meningkatkan komitmen kerja guru dilingkungan sekolah tidak terlepas dari pada peran guru, kepala sekolah dan tenaga pendidik menstimulus organisasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya
5. Dengan diterimanya hipotesis kedua yang diajukan, yakni terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi kelompok terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai. Untuk itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan komunikasi kelompok dalam organisasi sekolah di SMK Kota Binjai.
6. Dengan diterimanya hipotesis ketiga, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SMK Kota Binjai. Hal ini menggambarkan bahwa ada keterkaitan antara motivasi kerja dengan komitmen kerja guru yang dijalankan guru, kepala sekolah dan tenaga pendidik dengan memaksimalkan kemampuan kinerja struktur organisasi, baik pada kepala sekolah, guru dan tenaga pendidik akan sangat membantu dalam pencapaian komitmen kerja guru di sekolah SMK Kota Binjai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadan Razak. (2007) *Ilmu Keguruan*. Bandung: Alfabeta.
- Ambarita. 2008. *Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Akuntansi Siswa SMK Swasta Nur Azizi T.A 2007/2008*. FEUNIMED.
- Ambarita, Biner, dkk 2014. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ambarita, Biner & Paningkat Siburian (2013). *Manajemen Pendidikan dan Komunikasi*. Alfabeta. Bandung
- Arif Rohman. 2012. *Kebijakan Pendidikan: Analisis Dinamika Formulasi dan Implementasi*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Curtis, Dan B;Floyd, James J & Winsor, Jerry L, “*Komunikasi Bisnis dan Profesional*”, diterjemahkan oleh Yeti Pujiyanti dkk, 2004.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. Lepine dan Michael J. Wesson, *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: McGraw-Hill Irwin, (2015), URI: <https://lib.ui.ac.id/detail.jsp>
- Creswell, J.W. 2014. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Daryanto, Muljo Rahardjo. *Teori Komunikasi*. Penerbit Gava Media Malang. 2015
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Elfrianto. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Medan : UMSU Press
- Golberg, Alvin A. & Larson, Carl E, 2006. *Komunikasi Kelompok*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2014. *Proses Belajar Mengajar*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, L.S. (2019) *Pengaruh Pemberdayaan, Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMK di Padang Lawas, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Available at: <https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v2i3.7701>
- Hasibuan, M. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksar. Jakarta.
- Husaini Usman, 2006. *Manajemen Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Indra Prasetia. (2022). *Metodologi Penelitian*. Medan : UMSU Press
- Irianto, A. (2010) *Statistik: Konsep dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya*. Jakarta: Kencana
- Jamaris, Martini. (2013). *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*. Bogor: Galia Indonesia
- John W. Newstrom, Ph.D. (2007). *Organizational Behavior*. University of Minnesota Duluth.
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Luthans, Fred. 2002. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mead G. H., (1934), *Mind, Self, and Society. From the Perspective of a Social Behaviorist*, edited, with an Introduction, by Charles W. Morris, Chicago, University of Chicago Press.

- Mona, dkk. 2015. *Penggunaan Regresi Linear Berganda Untuk Menganalisis Pendapatan Petani Kelapa Sawit Kasus: Petani Kelapa Di Desa Beo, Kecamatan Deo Kabupaten Talaud*.
- Mulyono (2012) *Pengaruh Kesesuaian Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang*, Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 1, Universitas Widyagama Malang
- Nurilla, A.A. (2019) *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Melalui Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Universitas Negeri Semarang.
- Pace, R. Wayne. (2002.) *Organizational Dynamism Unleashing Power in the workforce*. Quorum Books Lomdon:
- Purwanto, N. (2016) *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahman, A. (2013) 'Kualitas Kehidupan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam', *Journal UPP* [Preprint], (June). Available at: <https://journal.upp.ac.id>.
- Riduan. 2006. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung.
- Romli, K. 2011. *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Satori, Djam'an, dkk.2008. *Profesi Keguruan*. Universitas Terbuka. Jakarta
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J, G & Osborn R.N. 2005. *Organization Behavior*: 9th edition. Amerika Serikat John Wiley & Sons, Inc.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Slavin, R. E. 2005. *Cooperative Learning Teori, Riset dan Praktik*. Nusa Media. Bandung.
- Soetjipto, H.N. (2017) *Quality Work of Life, Buku Referensi, K-Media*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Sopiah (2008) *Perilaku Organisasional*. Edited by F. S. Suyantoro. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono (2008) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Supardi (2012) *Aplikasi Statistika dalam Peneitian*. Jakarta: Ufuk Publishing House.
- Suyanto, D. (2009) *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: Media Press
- Tati Murni, Emilda Sulasmi (2021) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Sekolah Terhadap Motivasi Kerja Guru Yayasan Sinar Husni Medan*. Jurnal Manajemen Pendidikan-Dasar Menengah Tinggi (JMP-DMT) Vol. 2, No. 3, Juli 2021, pp. 119-136. UMSU
- Uno, Hamzah B dan Nina Lamatenggo. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Ke-5*. Jakarta. Rajawali Press.
- Wiryanto 2004. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT Grasindo. Jakarta
- www.rasto.staf.upi.edu/2016/03/14/pengertian-motivasi-menurut-para-ahli/
www.repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/2003/5/108600026_File5.pdf. Diakses pada 01 Februari 2021
- Yuliarni, A. (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Pada MIN 2 Sinjai*. Institut Agama Islam Muhammadiyah Sinjai.