

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MANAJEMEN KONFLIK DAN  
KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH  
TERHADAP KOMITMEN GURU SMP/MTS SWASTA  
DI KECAMATAN BANDAR MATARAM**

**Oleh**

**Febri Nur Fitrianto, Alben Ambarita, Irawan Suntoro**

FKIP Unila : Jl. Soemantri Brojonegoro No. 1 Gedung Meneng, Bandar Lampung

*E-mail:* [febri992000@yahoo.com](mailto:febri992000@yahoo.com)

HP : 08567070547

**Abstract: The Influence of Climate Organization, Conflict Management and Interpersonal Communication of School Principal to the Privat SMP/MTS in Bandar Mataram Central Lampung.** The purpose of this study is to describe and analyze the effect of 1) organizational climate to teachers commitment, 2) conflict management to teachers commitment, 3) interpersonal communication of school principals to teachers commitment, 4) organizational climate, conflict management, and interpersonal communication of school principals jointly equal to the private SMP/MTS teachers commitment in District Bandar Mataram.

This research is a quantitative non-experimental design and the method used is a survey method with the principle of ex post facto. Samples using Slovin formula, as many as 75 people from the 250 teachers who teach in SMP/MTS Private in District Bandar Mataram. Data were obtained through questionnaires and documentation, then analyzed using correlational and regression techniques either simple or double. Hypothesis testing is performed with multiple regression and correlation that had previously been tested for normality and homogeneity.

The results of the study as follows: 1) There is a positive and significant effect between organizational climate on teachers commitment of 24.5%, 2) There is a positive and significant effect between conflict management to teachers commitment of 16.9%, 3) There is a positive and significant effect between interpersonal communication principals to teachers' commitment of 16.8%, 4) There is a positive and significant effect between organizational climate, conflict management and interpersonal communication principals to the private SMP/MTS teachers commitment in District Bandar Mataram of 36,7%, 5) the variables that have the greatest contribution to the commitment of teachers is the organizational climate.

**Keywords:** organizational climate, conflict management, interpersonal communication, commitment.

**Abstrak : Pengaruh Iklim Organisasi, Manajemen Konflik dan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Terhadap Komitmen Guru SMP/MTS Swasta di Kecamatan Bandar Mataram, Lampung Tengah.**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh 1) iklim organisasi terhadap komitmen guru, 2) manajemen konflik terhadap komitmen guru, 3) komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap komitmen guru, 4) iklim organisasi, manajemen konflik, dan komunikasi interpersonal kepala sekolah secara bersama-sama terhadap komitmen guru SMP/MTS swasta di Kecamatan Bandar Mataram.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan non eksperimen dan metode yang digunakan adalah metode survey dengan prinsip *ex post facto*. Sampel menggunakan rumus Slovin, sebanyak 75 orang dari 250 guru yang mengajar di SMP/MTS Swasta di Kecamatan Bandar Mataram. Data diperoleh melalui angket dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik korelasional dan regresi baik sederhana maupun ganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi dan korelasi ganda yang sebelumnya telah dilakukan uji normalitas dan homogenitas.

Hasil penelitian sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen guru sebesar 24,5%, 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara manajemen konflik terhadap komitmen guru sebesar 16,9%, 3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap komitmen guru sebesar 16,8%, 4) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara iklim organisasi, manajemen konflik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap komitmen guru SMP dan MTS Swasta di Kecamatan Bandar Mataram sebesar 36,7%, 5) Variabel yang memiliki kontribusi terbesar terhadap komitmen guru adalah iklim organisasi.

**Kata kunci :** iklim organisasi, manajemen konflik, komunikasi interpersonal, komitmen.

Pendidikan nasional Indonesia bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai dengan baik jika guru-guru di sekolah mempunyai komitmen yang tinggi dalam mengawal dan mewujudkan tercapainya visi dan misi sekolah, karena komitmen guru merupakan ikatan psikologis guru terhadap organisasi sekolah yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan

tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Komitmen guru terhadap lembaga tempat mengajar sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah iklim sekolah, komunikasi yang terjalin baik antara guru dengan kepala sekolah maupun guru dengan sesama guru, sarana prasarana yang tersedia di sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, tingkat pendidikan guru, motivasi berprestasi, profesionalitas dan sistem penggajian.

Kenyataan yang penulis temui di lapangan, pada SMP/MTS swasta di Kecamatan Bandar Mataram, Lampung Tengah, terdapat gejala-gejala yang menunjukkan rendahnya komitmen yang dimiliki oleh guru.

Diantaranya adalah tingkat keluar masuk guru yang cukup cepat, keinginan untuk terus bersama organisasi rendah, dan tingkat kehadiran guru di sekolah yang rendah.

Tabel 1.1 Jumlah guru yang keluar dan masuk di SMP Gula Putih Mataram

Tahun	Jumlah Guru Diterima	Jumlah Guru Yang Keluar
2010	3 orang	6 orang
2011	3 orang	6 orang
2012	6 orang	6 orang
2013	-	2 orang

Sumber : Dokumentasi SMP Gula Putih Mataram

Berdasarkan tabel di atas, jumlah guru yang keluar setiap tahunnya lebih tinggi daripada guru yang diterima. Hal ini menunjukkan komitmen guru SMP/MTS swasta di Kecamatan Bandar Mataram rendah karena keinginan guru untuk terus bersama dengan organisasi sekolah adalah salah satu faktor yang menunjukkan komitmen guru.

Tabel 1.2 Rata-rata tingkat kehadiran guru dan staf SMP Muhammadiyah 1

Tahun	Persentase Kehadiran
2010	75%
2011	73%
2012	72%
2013	72%

Sumber : Dokumentasi SMP Muhammadiyah 1 Bandar Mataram

Gejala kedua yang ditemui di SMP/MTS swasta di Kecamatan Bandar Mataram adalah tingkat kehadiran guru yang rendah. Berdasarkan tabel diatas, tingkat kehadiran guru dalam kegiatan pembelajaran hanya mencapai 70% – 75% . Guru sering meninggalkan jam pelajaran baik itu dengan alasan sakit,

alasan kepentingan tertentu atau bahkan tanpa alasan. Hal ini menunjukkan komitmen guru-guru SMP/MTS swasta di Kecamatan Bandar Mataram juga rendah karena tingkat kehadiran guru dalam kegiatan pembelajaran adalah suatu bentuk loyalitas guru terhadap sekolah dan loyalitas guru merupakan salah satu faktor yang menunjukkan komitmen guru terhadap sekolah.

Kepala SMP/MTS swasta di Kecamatan Bandar Mataram terlihat kurang memahami bahwa konflik ada kalanya positif dan tidak selalu negatif, dalam menyelesaikan konflik yang terjadi kepala sekolah kurang menggunakan pendekatan-pendekatan yang semestinya padahal sumber konflik terlihat jelas. Akibatnya hubungan yang tidak harmonis pun tercipta dan mengganggu proses pembelajaran serta menurunkan komitmen guru.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen guru adalah cara komunikasi kepala sekolah. Kurang jelasnya isi pesan yang disampaikan, kurang adanya umpan balik terhadap kesalahan pesan yang disampaikan, kurang diperhatikannya kesiapan dalam menerima pesan baik secara lisan maupun tulisan dan tidak adanya umpan balik agar pesan lebih bermakna dalam pelaksanaan proses pendidikan akan menimbulkan masalah pada komitmen guru.

## Kajian Pustaka

### a. Komitmen Guru

Blau dan Global (dalam Muchlas, 2005:161) mendefinisikan komitmen sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan. Griffin (2004:15), juga menyatakan bahwa komitmen adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasi.

Berdasarkan alasan yang membuat anggota organisasi berkomitmen Allen dan Meyer (dalam Panggabean, 2004:135), mendefinisikan komitmen sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi (bentuk) yaitu *affective*, *normative*, dan *continuance commitment*.

Anggota organisasi yang memiliki komitmen akan memberikan kontribusi positif terhadap keberlangsungan organisasi ataupun ketercapaian visi dan misi organisasi, karena mereka akan berusaha mempertahankan keanggotaan di organisasi tersebut dan sepenuhnya mereka akan mendukung tujuan organisasi tanpa rasa terpaksa.

Ricechers (dalam Prayitno, 2004:25) mengungkapkan motif yang mendasari seseorang untuk berkomitmen pada organisasi atau unit kerjanya antara lain (1) *Side-best orientation*, memfokuskan pada akumulasi dari kerugian yang dialami atas segala sesuatu yang telah diberikan oleh individu terhadap organisasi apabila meninggalkan organisasi tersebut. Pemikiran ini berdasarkan bahwa meninggalkan organisasi akan merugikan karena merasa takut kehilangan hasil kerja kerasnya yang tidak bisa diperoleh dari tempat lain. (2) *Goal-congruance orientation*, memfokuskan pada tingkat kesesuaian antara tujuan personal individu dan organisasi sebagai hal yang menentukan komitmen pada organisasi. Pendekatan ini menyatakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi dengan *goal congruance orientation* akan menghasilkan karyawan yang memiliki sikap menerima atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, serta hasrat untuk tetap menjadi anggota organisasi.

## **b. Iklim Organisasi**

Iklim organisasi sekolah merupakan suasana dalam suatu organisasi yang diciptakan oleh pola hubungan antar pribadi (*interpersonal relationship*) yang berlaku.

Hoy dan Miskel (2001:216) mengemukakan bahwa terdapat tingkah laku didalam setiap organisasi mempunyai fungsi yang tidak sederhana karena didalamnya terdapat sejumlah kebutuhan individu-individu dan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai bersama.

Dengan demikian iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para guru melakukan pekerjaan mereka atau serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh guru yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku guru (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2003:107).

Iklim organisasi sekolah yang kondusif secara langsung akan mempengaruhi suasana lingkungan sekolah, baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial pekerjaan yang dapat dirasakan oleh orang-orang yang terlibat dalam proses pembelajaran.

Iklim sekolah yang kondusif-akademik baik fisik maupun non fisik merupakan landasan bagi penyelenggaraan pembelajaran yang efektif dan produktif. Oleh karena itu sekolah perlu menciptakan iklim yang kondusif untuk menumbuhkan kembangkan semangat dan merangsang nafsu peserta didik. Dengan iklim yang kondusif diharapkan tercipta suasana yang aman, nyaman dan tertib sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan tenang dan menyenangkan.

## **c. Manajemen Konflik**

Konflik adalah adanya situasi atau keadaan oposisi atau pertentangan

pendapat, sikap, tindakan di antara orang-orang, kelompok-kelompok atau organisasi-organisasi (Schermerhorn, 1986).

Konflik dapat didefinisikan sebagai pertentangan dalam hubungan kemanusiaan antara satu pihak dengan pihak lain dalam mencapai satu tujuan. Konflik dapat timbul akibat adanya perbedaan komponen seperti kepentingan emosi/psikologi dan nilai. Konflik dalam sebuah organisasi bersumber dari kenyataan bahwa anggota organisasi harus membagi berbagai sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Dilihat dari jenisnya, konflik dibedakan menjadi konflik substantif (*substantive conflict*) dan konflik emosional (*emotional conflict*) (Walton, 1989). Konflik substantif meliputi ketidaksesuaian paham tentang hal-hal seperti: tujuan-tujuan, alokasi sumber-sumber daya, distribusi-distribusi imbalan-imbalan, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur serta penugasan pekerjaan dalam suatu organisasi. Sedangkan konflik emosional timbul karena perasaan-perasaan marah, ketidakpercayaan, ketidaksenangan, takut dan sikap menentang, maupun bentrokan-bentrokan kepribadian antarpribadi dalam suatu organisasi (Walton, 1989).

Konflik memiliki sisi destruktif dan sisi konstruktif (Robbins, 1974; Yukl, 1994). Sisi destruktif dari konflik, adalah timbulnya kerugian bagi individu-organisasi, atau individu-individu, dan organisasi-organisasi. Konflik destruktif terjadi apabila dua orang karyawan tidak dapat bekerjasama karena terjadi sikap permusuhan individu-individu yang ada di antara mereka. Konflik ini berdampak negatif terhadap

kelangsungan hidup individu dan atau organisasi.

#### **d. Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**

Menurut Robins, S dan Coulter, M dalam Marwansyah (2010:321) komunikasi adalah pemindahan dan pemahaman makna. Kemudian, yang lebih penting lagi adalah bahwa komunikasi melibatkan pemahaman makna. Agar komunikasi berhasil maka makna atau pesan harus disampaikan dan dipahami.

Sedangkan menurut Muhammad (2005:158) Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya.

Tujuan dilakukannya komunikasi adalah terciptanya hubungan timbal balik antara komunikator dengan komunikan yang terjadi secara langsung, sehingga komunikasi interpersonal yang efektif dapat dicirikan komunikator dapat mengetahui secara langsung respon komunikan, dan secara pasti mengetahui apakah komunikasinya bersifat positif, negatif, berhasil atau tidak.

#### **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan non eksperimen. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode survey dengan prinsip *ex post facto*, dimana data yang diperoleh akan digunakan untuk menggambarkan karakteristik populasi berdasarkan variabel yang telah ditentukan. Sedangkan jenis penelitian adalah penelitian deskriptif korelasional.

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah guru-guru

SMP/MTS swasta di Kecamatan Bandar Mataram pada tahun ajaran 2013/2014 yang terdiri atas 15 sekolah dengan jumlah guru 250 orang. Cara menentukan jumlah sampel populasi dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Taro Yamane atau Slovin (dalam Riduwan, 2008: 65) sehingga didapatkan sampel sejumlah 71 guru.

### **Variabel Penelitian**

#### **Variabel Komitmen Guru (Y)**

##### **a. Devinisi Konseptual**

Komitmen Guru adalah sikap dan keinginan kuat seorang guru terhadap organisasinya yang meliputi kesetiaan, keterlibatan identifikasi serta adanya usaha-usaha untuk tetap bertahan pada organisasi tersebut guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

##### **b. Definisi Operasional**

komitmen guru adalah hasil pengukuran berdasarkan skor yang diperoleh dari angket dengan menggunakan skala likert, setiap pertanyaan mempunyai empat alternatif jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pertanyaan dilakukan dalam dua bentuk yaitu positif dan negatif.

#### **Variabel Iklim Organisasi (X1)**

##### **a. Devinisi Konseptual**

Iklim organisasi sekolah adalah suatu kondisi, dimana keadaan sekolah dan lingkungannya dalam keadaan yang aman, nyaman, damai dan menyenangkan untuk kegiatan belajar mengajar

##### **b. Definisi Operasional**

Iklim organisasi sekolah dalam penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari guru dengan mempergunakan angket yang isinya terdiri dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan iklim organisasi sekolah

#### **Variabel Manajemen Konflik (X2)**

##### **c. Devinisi Konseptual**

Manajemen konflik dimaksud dalam penelitian ini adalah gaya atau pendekatan yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam hal menghadapi konflik

##### **d. Definisi Operasional**

Manajemen konflik yang dilakukan kepala sekolah dalam penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari guru dengan mempergunakan angket yang isinya terdiri dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan manajemen konflik kepala sekolah.

#### **Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah (X3)**

##### **e. Devinisi Konseptual**

Komunikasi interpersonal kepala sekolah adalah komunikasi yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada bawahan dalam rangka penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian, mengenai masalah yang akan diselesaikan

##### **f. Definisi Operasional**

Komunikasi interpersonal kepala sekolah dalam penelitian ini adalah skor total yang diperoleh dari guru dengan mempergunakan angket yang isinya terdiri dari berbagai macam aspek yang berkaitan dengan komunikasi kepala sekolah.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan metode angket/kuisisioner yang digunakan untuk menjangkau data iklim organisasi, manajemen konflik, komunikasi interpersonal kepala sekolah dan komitmen guru.

## Validitas Instrumen

Instrumen penelitian sebelum ditetapkan dalam pengambilan data penelitian terlebih dahulu diujicobakan terhadap anggota populasi di luar sampel penelitian dan dicari validitasnya dengan rumus *product moment*.

Instrumen diujikan terhadap 30 responden, kemudian diolah menggunakan rumus tersebut dengan bantuan program *SPSS versi 20.0*.

Berdasarkan pengolahan data tersebut diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Instrumen komitmen guru terdiri dari 30 butir pertanyaan, 11 pertanyaan dinyatakan tidak valid dan 19 pertanyaan dinyatakan valid.
- b. Instrumen iklim sekolah terdiri dari 30 butir pertanyaan, 12 pertanyaan dinyatakan tidak valid dan 18 pertanyaan dinyatakan valid.
- c. Instrumen manajemen konflik terdiri dari 33 butir pertanyaan, 19 pertanyaan dinyatakan tidak valid dan 14 pertanyaan dinyatakan valid.
- d. Instrumen komunikasi interpersonal kepala sekolah terdiri dari 36 butir pertanyaan, 4 pertanyaan dinyatakan tidak valid dan 32 pertanyaan dinyatakan valid.

## Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian reliabilitas angket komitmen guru, iklim organisasi, manajemen konflik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*.

Berdasarkan uji coba terhadap 30 orang responden diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Variabel komitmen guru diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.669. Angka ini menunjukkan bahwa koefisien keterandalan butir pertanyaan instrumen komitmen guru reliable.
2. Variabel iklim organisasi diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.711. Angka ini menunjukkan bahwa koefisien keterandalan butir pertanyaan instrumen iklim organisasi reliable.
3. Variabel manajemen konflik diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.630. Angka ini menunjukkan bahwa koefisien keterandalan butir pertanyaan instrumen manajemen konflik reliable.
4. Variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah diperoleh koefisien reliabilitas sebesar 0.754. Angka ini menunjukkan bahwa koefisien keterandalan butir pertanyaan instrumen komunikasi interpersonal kepala sekolah reliable.

## Teknik Analisa Data

### Uji Normalitas

- a. Nilai  $\alpha$  variabel komitmen guru pada uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0.541 > 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  diterima atau data variabel berasal dari sampel yang berdistribusi normal
- b. Nilai  $\alpha$  variabel iklim organisasi pada uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0.502 > 0,05. Hal ini berarti  $H_0$  diterima atau data variabel berasal dari sampel yang berdistribusi normal
- c. Nilai  $\alpha$  variabel manajemen konflik pada uji *Kolmogorov*

*Smirnov* sebesar  $0.517 > 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  diterima atau data variabel berasal dari sampel yang berdistribusi normal

- d. Nilai  $\alpha$  variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah pada uji *Kolmogorov Smirnov* sebesar  $0.280 > 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  diterima atau data variabel berasal dari sampel yang berdistribusi normal

**Uji Homogenitas**

Berdasarkan *output test of homogeneity of variances* diperoleh :

- a. Nilai  $\alpha$ . Variabel iklim organisasi adalah  $0.143 > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima atau varians populasi adalah homogeny
- b. Nilai  $\alpha$ . Variabel manajemen konflik adalah  $0.681 > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima atau varians populasi adalah homogeny
- c. Nilai  $\alpha$ . Variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah  $0.571 > 0,05$  berarti  $H_0$  diterima atau varians populasi adalah homogeny

Berdasarkan hasil pengujian ketiga variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa data sampel yang diambil merupakan sampel yang berasal dari populasi bervariasi homogeny.

**Uji Hipotesis**

**Uji Hipotesis Pengaruh  $X_1$  terhadap Y**

Untuk menguji hipotesis digunakan rumus uji signifikansi koefisien korelasi *product moment*, berikut ini rumus dari *product moment* :

$$R_{x,y} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Uji Hipotesis Keempat**

Untuk mengetahui apakah regresi linier ganda yang didapat dari penelitian ada artinya jika dipakai untuk membuat kesimpulan tentang hubungan  $X_1, X_2, X_3$  dengan Y, maka digunakan pengujian hipotesis keberartian persamaan regresi linier multiple dengan rumus statistik :<sub>res</sub>

$$\frac{JK_{reg}/K}{JK_{res}/(n - k - 1)}$$

**Hasil dan Pembahasan**

**Deskripsi Lokasi Penelitian**

Kecamatan Bandar Mataram berada di Kabupaten Lampung Tengah, berjarak 100 km dari Kota Bandar Lampung (Ibu Kota Propinsi Lampung). Wilayah Kecamatan Bandar Mataram relatif datar dengan ketinggian 30 – 60 mdpl, suhu udara berkisar antara 26<sup>0</sup>C – 28<sup>0</sup>C, kelembaban udara rata -rata 80 – 88% dengan curah hujan rata – rata tahunan 2200 mm – 2300 mm.

Kecamatan Bandar Mataram memiliki luas wilayah 1.055,28 km<sup>2</sup> dengan jumlah penduduk 69.044 jiwa dengan kepadatan 65 jiwa/km<sup>2</sup> yang tersebar dalam 11 wilayah desa. Kawasan pendidikan di Kecamatan Bandar Mataram tersebar di seluruh desa. Saat ini terdapat 15 SMP/MTS swasta, 3 SMP Negeri dan 5 SMK swasta. Selain itu juga terdapat sebuah Politeknik milik PT Gula Putih Mataram.

Secara umum SMP swasta di Kecamatan Bandar Mataram memiliki fasilitas yang kurang memadai mulai dari bangunan, ketersediaan buku pelajaran, fasilitas ibadah dan fasilitas yang lain kecuali SMP Gula Putih Mataram karena secara pendanaan SMP swasta hanya bergantung pada kondisi keuangan yayasan sedangkan



untuk SMP Gula Putih Mataram sumber dana berasal dari perusahaan. Namun untuk MTS swasta di Kecamatan Bandar Mataram hampir semua telah memiliki fasilitas yang memadai seperti bangunan ketersediaan buku pelajaran, fasilitas ibadah dan fasilitas lain.

### **Komitmen Guru (Y)**

Variabel komitmen guru dapat diukur menggunakan angket yang terdiri dari 19 butir pertanyaan yang tertera pada lampiran. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 - 4, sehingga rentangan skor teoritisnya 19 sampai 76. Dari hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 55, skor tertinggi 76, skor rata-rata standar deviasi 4,972.

### **Iklm Organisasi (X<sub>1</sub>)**

Variabel Iklm organisasi dapat diukur menggunakan angket yang terdiri dari 18 butir pertanyaan yang tertera pada lampiran. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 - 4, sehingga rentangan skor teoritisnya 18 sampai 72. Dari hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 54, skor tertinggi 70, skor rata-rata standar deviasi 3.96.

### **Manajemen Konflik**

Variabel manajemen konflik dapat diukur menggunakan angket yang terdiri dari 15 butir pertanyaan yang tertera pada lampiran. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 - 5, sehingga rentangan skor teoritisnya 15 sampai 75. Dari hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 37, skor tertinggi 58, skor rata-rata standar deviasi 4.226.

### **Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah**

Variabel Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah dapat diukur menggunakan angket yang terdiri dari 32 butir pertanyaan yang tertera pada lampiran. Masing-masing butir memiliki skor teoritis 1 - 5, sehingga rentangan skor teoritisnya 32 sampai 160. Dari hasil analisis data dan perhitungan statistik diperoleh skor terendah 110, skor tertinggi 130, skor rata-rata standar deviasi 5.175

### **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab terdahulu, maka kesimpulan peneliti sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap komitmen guru SMP dan MTS Swasta di Kecamatan Bandar Mataram yaitu sebesar 24,5%. Variabel iklim organisasi terdapat kecenderungan terhadap variabel komitmen guru, artinya semakin tinggi persepsi guru terhadap iklim organisasi maka semakin tinggi pula komitmen guru.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen konflik terhadap komitmen guru SMP dan MTS Swasta di Kecamatan Bandar Mataram yaitu sebesar 16,9%. Variabel manajemen konflik terdapat kecenderungan terhadap variabel komitmen guru, artinya semakin tinggi persepsi guru terhadap manajemen konflik maka semakin tinggi pula komitmen guru.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap komitmen guru SMP dan MTS Swasta di Kecamatan

Bandar Mataram yaitu sebesar 16,8%. Variabel komunikasi interpersonal kepala sekolah terdapat kecenderungan terhadap variabel komitmen guru, artinya semakin tinggi persepsi guru terhadap komunikasi interpersonal kepala sekolah maka semakin tinggi pula komitmen guru.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi, manajemen konflik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terhadap komitmen guru SMP dan MTS Swasta di Kecamatan Bandar Mataram yaitu sebesar 36,7%. Variabel iklim organisasi, manajemen konflik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah terdapat kecenderungan terhadap variabel komitmen guru, artinya semakin tinggi persepsi guru terhadap iklim organisasi, manajemen konflik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah maka semakin tinggi pula komitmen guru. Variabel yang memiliki kecenderungan paling kuat dalam peningkatan komitmen guru adalah iklim organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa guru akan semakin berkomitmen terhadap sekolah jika iklim organisasi sekolah kondusif.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran kepada kepala sekolah, dinas pendidikan maupun peneliti yang akan meneliti masalah ini selanjutnya :

1. Kepala sekolah, (a) melakukan manajemen konflik yang persuasif yang dapat memuaskan semua pihak sehingga dapat meningkatkan loyalitas dedikasi dan komitmen guru untuk kemajuan sekolah, (b) berusaha meningkatkan kemampuan

komunikasi interpersonal, kemampuan akademik dan ketrampilan baik melalui jalur pendidikan formal, pelatihan-pelatihan, karya ilmiah, dan modul pembelajaran.

2. Sekolah, (a) memfasilitasi guru untuk mengembangkan potensinya dengan memberika penghargaan bagi guru yang memiliki prestasi dan dedikasi yang tinggi, (b) memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan dukungan sehingga guru merasa nyaman dan memiliki semangat untuk memajukan sekolah.
3. Dinas Pendidikan, (a) memfasilitasi guru SMP dan MTS Swasta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dengan dukungan dana dan kemudahan perizinan, (b) memberikan insentif kepada guru yang memiliki prestasi, (c) menyelenggarakan bimbingan teknis dalam rangka peningkatan kemampuan guru, (d) tidak bersikap diskriminatif terhadap guru SMP dan MTS Swasta di Kecamatan Bandar Mataram, (e) menyelenggarakan diklat untuk meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal kepala sekolah dan manajemen konflik kepala sekolah.
4. Peneliti, untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan iklim organisasi, manajemen konflik dan komunikasi interpersonal kepala sekolah dengan menambah faktor-faktor lain guna mendapatkan berbagai informasi dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran.

## Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan dan Praktik)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arni Muhammad. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely (2003) *Organisasi dan Manajemen: Prilaku Struktur*. Jakarta: Terjemahan Edisi Keempat. Erlangga
- Griffin, 2003, *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 7, Jakarta : Erlangga.
- Hoy, Wayne K. & Miskel, Cecil G. (2001). *Education Administration: Theory, Research, and Practice* (6<sup>th</sup> ed., international edition). Singapore: Mc Graw-Hill Co.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV ALFABETA
- Muchlas, Makmuri. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Panggabean, Mutiara, S, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Prayitno, W. Y. 2004. *Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur*. Tesis. Surabaya : Program Studi Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga
- Robbin, S.P. 1974. *Managing Organizational Conflict*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall, Inc.
- Schermerhorn, Jr., & John, R. 1986. *Management for Productivity*. New York: John Willey & Sons.
- Walton, R.F. 1989. *Interpersonal Peacemaking Confrontations, and Third Party Consultation*. New York: Addison Reading Mass.
- Yukl, G. 1994. *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall