

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Guru di Sekolah Dasar Islam terpadu Kepulauan riau

Nurhayati

Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Institut Agama Islam Abdullah Said Batam

E-mail : nurhayatirazeq@gmail.com

Abstrak

The research was conducted at an Integrated Islamic elementary school in the Riau Islands, where the research sample area used area or regional sampling techniques. The Riau Islands Province consists of several cities or districts so it was taken based on the map, namely the West, Central and East regions. Representing the Western region is Karimun Regency, the Eastern region is represented by Tanjungpinang City, the Central region is represented by Batam City. With a total of 146 respondents, 30 were used as trial samples, and the remaining 116 were used as research samples. The research variables were: Interpersonal Communication (X1), Organizational Culture (X2) and Organizational Commitment (Y). This research aims to determine the influence of interpersonal communication and organizational culture on teacher organizational commitment in Integrated Islamic elementary schools in the Riau Islands. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data were analyzed using simple and multiple correlation and regression techniques. The results of this research show that interpersonal communication and organizational culture have a joint influence on the teacher organizational commitment variable of 40.9%, which means it is very strong. So it can be concluded that the better the interpersonal communication and organizational culture, the better the teacher's organizational commitment.

Keywords: *Interpersonal Communication, Organizational Culture, Teacher Organizational Commitment*

Abstrak

Penelitian dilakukan di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau yang mana wilayah sampel penelitian menggunakan teknik sampel area atau wilayah. Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari beberapa kota atau kabupaten maka diambil berdasarkan peta yaitu wilayah Barat, Tengah dan Timur. Yang mewakili wilayah Barat yaitu Kabupaten Karimun, wilayah Timur diwakili Kota Tanjungpinang, wilayah Tengah diwakili kota Batam. Dengan jumlah responden yaitu 146 responden, 30 dijadikan sebagai sampel uji coba, dan sisanya 116 sebagai sampel penelitian Variabel penelitiannya yaitu : Komunikasi Interpersonal (X₁), Budaya Organisasi (X₂) dan Komitmen Organisasi (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Data dianalisis menggunakan Teknik korelasi dan regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya organisasi memberikan pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel komitmen organisasi guru sebesar 40,9% yang berarti sangat kuat.

Maka dapat disimpulkan semakin baik komunikasi interpersonal dan budaya organisasi akan semakin baik pula komitmen organisasi guru.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Guru

Pendahuluan

Menurut UU Sisdiknas tentang guru dan dosen no. 14 tahun 2005 bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi siswa dalam pendidikan anak usia dini melalui pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.¹

Guru merupakan jabatan atau profesi yang sangat memerlukan keahlian khusus, oleh karena itu unsur terpenting dalam profesi guru adalah menguasai sejumlah kompetensi sebagai keterampilan atau keahlian khusus yang diperlukan untuk melakukan tugas mendidik dan mengajar secara efektif dan efisien.² Oleh karena itu guru adalah kondisi yang diposisikan sebagai garda terdepan dan posisi sentral di dalam pelaksanaan proses pembelajaran.³

Peranan guru dalam kegiatan proses pembelajaran di kelas sangat menentukan kualitas hasil belajar. Untuk itu, maka diperlukan adanya usaha perbaikan terhadap kualitas guru dengan tujuan agar pendidikan dan proses pembelajaran menjadi lebih bermutu yang pada akhirnya nanti dapat berkontribusi pada peningkatan mutu sekolah dan mutu pendidikan.⁴ Maka dengan itu kinerja guru merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.⁵

Peningkatan mutu pendidikan sangatlah tergantung pada guru yang bermutu. Namun lebih dari itu peningkatan mutu pendidikan sangat diperlukan guru yang berkomitmen pada tugas profesinya. Dengan kata lainnya, pendidikan bermutu memerlukan guru yang memiliki komitmen dalam organisasinya. Tanpa komitmen organisasi, maka sebagus apapun tujuan pendidikan dan semua sarana penunjangnya, hasil dari mutu pendidikan sangat sulit untuk dicapai. Komitmen organisasi guru mempunyai dampak yang luas dalam pendidikan antara lain meningkatkan budaya mutu, meningkatkan *team-work*, menimbulkan dinamika pendidikan, kemandirian, kemauan untuk berubah, evaluasi dan perbaikan berkelanjutan, responsif dan antisipatif terhadap kebutuhan, akuntabilitas, dan sustainabilitas pendidikan. Intinya perubahan dan kemajuan pendidikan sangat tergantung pada komitmen organisasi guru.⁶

¹ Priarti Megawanti, "Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Honorer," *Sosio E-Kons* 6, no. 1 (2017).

² Sudarwan Danim and H Khairil, "Profesi Kependidikan," 2015.

³ Suyeti Nilasari, Happy Fitria, and Rohana Rohana, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru," *Attractive : Innovative Education Journal* 2, no. 3 (2020): 15, <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.72>.

⁴ Rita Hayati, Yasir Arafat, and Artanti Puspita Sari, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 2 (2020): 100–111.

⁵ M Imansyah, Yasir Arafat, and Dessy Wardiah, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru," *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 2 (2020): 135–43.

⁶ Rais Hidayat, "Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan Dan Kekobesifan Tim," *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2017): 161–70.



Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai atau guru memihak pada suatu organisasi dengan tujuan serta berniat memelihara keanggotaannya. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan atau amanahnya dan tanggung jawabnya berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang dapat merekrut individu tersebut.⁷

Pengertian lain dari komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi dengan kata lain, bahwa ini merupakan sikap merefleksi kinerja pegawai atau guru pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilannya serta kemandirian yang berkelanjutan untuk tetap berada tetap dalam organisasi.⁸

Komitmen organisasi adalah sebuah sikap yang merefleksikan perasaan senang atau tidak senang terhadap organisasi. Perasaan suka terhadap organisasi ini dapat ditunjukkan melalui ketertarikan karyawan terhadap tujuan, nilai, dan sasaran organisasi serta memiliki kemauan untuk berafiliasi dengan organisasi dan bekerja keras demi tercapainya keberlangsungan organisasi.⁹ Komitmen organisasi guru adalah satu kunci pelaksanaan pendidikan yang bermutu. Tanpa komitmen organisasi yang tinggi, maka pelaksanaan pendidikan bermutu tidak mungkin terwujud.¹⁰

Selain itu, bila seorang guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka berpengaruh pada kinerja guru tersebut. Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen itu bisa tercipta jika seseorang di organisasinya, melaksanakan hak dan kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi.¹¹

Komitmen organisasi dapat diartikan juga dimana kondisi anggota organisasi memihak organisasi dan tujuan-tujuannya.¹² Guru yang memiliki komitmen terhadap sekolah seharusnya mementingkan tujuan sekolah daripada tujuan pribadi. Selalu hadir, datang tepat waktu, mengajar tepat waktu, dan pulang tepat waktu merupakan bentuk komitmen guru

⁷ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, "Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi, Alib Bahasa Hadayana Pujaatmuka Dan Benyamin Molan," Edisi Kedelapan. JILID II. Penerbit Prenhalindo. Jakarta, 2015.

⁸ Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018): 9–25.

⁹ Prima Utama Wardoyo Putro, "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja," *Jurnal Manajemen Indonesia* 18, no. 2 (2018): 116–25.

¹⁰ Rais Hidayat, "Tinjauan Teoretik Tentang Komitmen Organisasi Guru," *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 1, no. 2 (2017): 62–70.

¹¹ Slamet Bambang Riono, Muhammad Syaifulloh, and Suci Nur Utami, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal," *Syntax* 2, no. 4 (2020): 139.

¹² Farahdiba Mutia and Emmy Mariatin, "HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PDAM TIRTANADI PROV. SUMATERA UTARA," *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi* 13, no. 2 (n.d.): 101–19.



terhadap sekolah.¹³ Seorang guru yang memiliki komitmen terhadap organisasinya maka dia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan untuk kemajuan di sekolah tempatnya bekerja.¹⁴

Hal yang juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi guru dan juga pembentukan kerjasama yang baik adalah dengan adanya komunikasi yang baik antara unsur-unsur yang ada di dalam organisasi tersebut. Komunikasi yang baik akan menimbulkan saling pengertian dan kenyamanan dalam bekerja di dalam organisasinya. Pentingnya komunikasi bagi manusia, tidak dapat dipungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat dikatakan berantakan organisasi tersebut.¹⁵

Proses dalam organisasi adalah salah satu faktor penentu dalam mencapai organisasi yang efektif dan efisien. Dalam hal komunikasi yang terjadi antar pengurus, kompetensi komunikasi yang baik akan mampu memperoleh hasil yang baik pula dan mengembangkan tugas yang diembannya, sehingga tingkat kinerja suatu organisasi menjadi semakin baik dan begitupula sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akibat tidak terjalinnya hubungan yang baik, sikap yang otoriter atau acuh, maka perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya, akan berdampak pada hasil kerja yang tidak bisa maksimal.¹⁶

Komunikasi sangatlah penting dalam kehidupan manusia terutama dalam bermasyarakat.¹⁷ Komunikasi yang efektif akan menciptakan suasana iklim kerja instansi yang sehat dan transparan. Hal ini sangatlah penting guna memusatkan kreativitas dan dedikasi para dewan guru di sekolah. Oleh karena itu dalam sebuah organisasi dibutuhkan komunikasi yang efektif dan efisien. Dengan komunikasi yang baik dalam sebuah organisasi mempengaruhi perilaku hidup seseorang, kepada siapa mereka berbicara, siapa yang mereka sukai, bagaimana perasaan mereka, apa yang akan mereka capai, serta cara mereka menyeleraskan diri dengan lingkup di dalam organisasinya.¹⁸ Selanjutnya, untuk dapat mewujudkan kepemimpinan yang memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang baik.¹⁹ Selain itu menurut Littejhon berpendapat bahwa dalam dibutuhkan komunikasi

¹³ Zainuddin Zainuddin, Badrudin Badrudin, and Erni Haryanti, "Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komunikasi Organisasi Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Guru," *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 3 (2020): 346–53.

¹⁴ Putro, "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja."

¹⁵ Dian Ari Nugroho, *Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Bisnis, Publik Dan Nirlaba* (Universitas Brawijaya Press, 2017).

¹⁶ Lamirin Lamirin, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Vibara Dharmakirti Di Kota Palembang," *Jurnal Pendidikan Buddha Dan Isu Sosial Kontemporer (JPBISK)* 2, no. 1 (2020): 9–21.

¹⁷ Alo Liliweri, *Komunikasi Antar Personal* (Prenada Media, 2017).

¹⁸ Riono, Syaifulloh, and Utami, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal."

¹⁹ Lamirin, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Vibara Dharmakirti Di Kota Palembang."



interpersonal (antarpribadi) yang dijadikan sebagai dasar dalam memahami komunikasi yang dibutuhkan oleh manusia.²⁰

Implikasi positif yang diharapkan dari sebuah komunikasi *interpersonal* adalah terciptanya komunikasi yang baik antara sesama anggota dalam sebuah organisasi sehingga terbentuknya budaya organisasi yang kuat dan produktif serta efisien dan efektif. Mekanisme pengenalan budaya organisasi ini tentunya tidaklah terjadi secara tiba-tiba, melainkan perlu adanya proses komunikasi melalui interaksi-interaksi yang terjadi pada setiap bagian dalam organisasinya. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi tersebut. Unsur-unsur ini menjadi dasar dalam mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerjasama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika budaya organisasi baik, maka dapat meningkatkan kinerja guru dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada sekolah atau instansi terkait. Budaya organisasi mencakup beberapa aspek yang lebih luas dan lebih mendalam, serta menjadikan suatu dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal.²¹

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi.²² Budaya dalam organisasi tersebut bisa bervariasi sehingga interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam.²³

Budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasinya, apabila pegawai memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya dan selalu ada dorongan dari seorang pemimpin untuk memotivasi pegawainya dalam melaksanakan tugasnya. Begitu sebaliknya, budaya organisasi dapat juga menurunkan komitmen organisasinya, ketika pegawai mengabaikan pekerjaannya dan tidak adanya apresiasi dari pimpinan terhadap pegawai yang telah menjalankan tugasnya dengan baik sehingga membuat pegawai tidak punya semangat dalam bekerja.²⁴

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling

²⁰ Liliweri, *Komunikasi Antar Personal*.

²¹ Jufrizen Jufrizen and Khairani Nurul Rahmadhani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3, no. 1 (2020): 66–79.

²² Muis, Jufrizen, and Fahmi, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan."

²³ Burhanudin Mukhamad Faturahman, "Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi," *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan* 10, no. 1 (2018): 1–11.

²⁴ Sarumaha Werni, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)* 1, no. 1 (2022): 28–36.



terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya.²⁵

Budaya organisasi memiliki peran utama dalam membentuk perilaku pegawai. Sebagai sebuah sistem nilai, budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menjadi pedoman karyawan untuk berpikir, bersikap, dan berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Dengan kata lain, budaya akan mempengaruhi sejauhmana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.²⁶

Budaya organisasi yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan yang dapat dijadikan sebagai acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²⁷

Budaya organisasi sebagai nilai, sikap, keyakinan, dan perilaku yang mewakili lingkungan kerja organisasi, tujuan organisasi, dan visi.²⁸ Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena budaya organisasi terbukti dapat melakukan sejumlah fungsi, seperti menciptakan perbedaan dengan organisasi lain, menciptakan identitas organisasi dan memudahkan terciptanya komitmen yang luas terhadap kepentingan bersama.²⁹

Organisasi yang baik tumbuh dan berkembang serta menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khusus menghadapi dinamika perubahan lingkungannya yang terjadi. Dengan demikian kemampuan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi disemua tingkat (level) pekerjaannya yang dibutuhkan.³⁰

Metode Penelitian

Creswell menjelaskan bahwa desain penelitian survei adalah prosedur dalam penelitian kuantitatif dimana peneliti melakukan survei terhadap sampel atau seluruh populasi orang untuk menggambarkan sikap, pendapat, perilaku atau karakteristik populasi.³¹

²⁵ Yohanas Oemar, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenry Behavior (OCB) Pegawai Pada BAPPEDA Kota Pekanbaru," *Jurnal Aplikasi Manajemen* 11, no. 1 (2013): 65–76.

²⁶ Kardinah Indrianna Meutia and Cahyadi Husada, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNLAT* 4, no. 1 (2019): 119–26.

²⁷ Ainanur Ainanur and Satria Tirtayasa, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–14.

²⁸ Benyamin Richard Manery, Victor P K Lengkong, and Regina T Saerang, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpda Di Kabupaten Halmahera Utara," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 4 (2018).

²⁹ Winata Putra, "Budaya Dan Iklim Organisasi, Teori, Aplikasi Dan Penelitian," Jakarta: Salemba Empat, 2013.

³⁰ Nilasari, Fitria, and Rohana, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru."

³¹ Jhon W Creswell, "Education Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. USA: Person Education" (Inc, 2012).



Metode survei adalah metode yang mengambil contoh data dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok. Atau dengan kata lain penelitian dengan survei merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pertanyaan terstruktur/sistematis yang sama kepada banyak orang. Untuk kemudian seluruh jawaban yang akan diperoleh peneliti dicatat, diolah, dan dianalisis.³² Hal ini didasarkan pada tujuan penelitian yaitu mencari besarnya pengaruh langsung ataupun tidak langsung dari variabel komunikasi interpersonal dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau.

Sugiyono memberikan pengertian bahwa: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.³³ Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru di sekolah dasar Islam Terpadu (SDIT) di provinsi Kepulauan Riau yang terdiri dari tujuh kabupaten yaitu (1) Batam, (2) Tanjung Pinang, (3) Karimun, (4) Lingga, (5) Natuna, (6) Bintan dan (7) Anambas.

Sampel adalah sebagian objek yang mewakili populasi yang dipilih dengan cara tertentu.³⁴ Berdasarkan populasi di atas diperoleh wilayah sampel penelitian yang menggunakan teknik sampel area atau wilayah.³⁵ Provinsi Kepulauan Riau terdiri dari beberapa kota atau kabupaten maka diambil berdasarkan peta yaitu wilayah Barat, Tengah dan Timur. Yang mewakili wilayah Barat yaitu Kabupaten Karimun, wilayah Timur diwakili Kota Tanjungpinang, wilayah Tengah diwakili kota Batam maka sekolah yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah SDIT Al Madinah TPI Timur Karimun, SD Swasta Islam Terpadu Cendekia Tebing Tanjung Pinang dan SDIT Darussalam Kota Batam.

Mengingat jumlah responden dari ketiga wilayah tersebut yang berjumlah 146 guru. Yang terdiri dari SDIT Al Madinah TPI Karimun berjumlah 44 orang, SD Swasta Islam Terpadu Cendekia Tebing Tanjung Pinang berjumlah 41 orang dan SDIT Darussalam Kota Batam berjumlah 61 orang, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan besar sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability* yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Menurut Sugiyono sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.³⁶ Dari 146 responden, 30 dijadikan sebagai sampel uji coba, dan sisanya 116 sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket (*quesioner*) yang diberikan kepada responden dalam bentuk checklist untuk mengungkapkan keberadaan masing-masing variabel penelitian yang meliputi budaya organisasi, harapan karir, kepercayaan kepemimpinan dan motivasi berprestasi. Instrumen yang digunakan untuk

³² Lina Miftahul Jannah and Bambang Prasetyo, “Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi,” Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2012.

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017).

³⁴ Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, Dan Penelitian Pengembangan* (Bandung: Citapustaka Media, 2014).

³⁵ John W Creswell, *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*, 4th ed. (London: SAGE Publications Ltd., 2015).

³⁶ Sugiyono, “*Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*”, 2017.



pengumpulan data berupa daftar pertanyaan atau *quisioner*. *Quisioner* adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.³⁷

Setelah diisi, angket diserahkan kembali kepada peneliti.³⁸ Angket dalam penelitian ini peneliti gunakan sebagai alat ukur mengumpulkan pendapat para responden yang merupakan Alternatif jawaban dalam instrument penelitian memakai skala likert. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden. Dengan skala menurut Neolaka, dimana setiap butir instrument mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negative.³⁹ Yaitu sebagai berikut:

- | | | |
|----|---------------------------|---|
| 1. | Sangat Setuju (SS) | 5 |
| 2. | Setuju (S) | 4 |
| 3. | Ragu-ragu (RR) | 3 |
| 4. | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 5. | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Penentuan skor disetiap jenjang pada skala tersebut harus disesuaikan dengan jenis narasi pertanyaannya, yaitu apakah narasi pertanyaannya bersifat negative (*unfavourable*) atau narasi pertanyaannya bersifat positif (*favourable*). Untuk pernyataan yang bernilai negative angka atau skor penilaian dibalik.⁴⁰

Penelitian ini menganalisis pengaruh langsung beberapa variabel terhadap variabel lainnya dengan penggunaan pendekatan analisis jalur (*path analysis*) yang sering disebut dengan pola hubungan sebab akibat.⁴¹

Hasil Dan Diskusi

Uji Linearitas Regresi Berganda

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui bahwa variabel-variabel yang dirumuskan dalam model teori penelitian analisis jalur (*ptah analisis*) mempunyai hubungan linier secara nyata. Pemaparan hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel komunikasi interpersonal (X_1), budaya organisasi (X_2), terhadap komitmen organisasi guru (Y) dengan membandingkan nilai probabilitas (Nilai Sig.) 0,000. Analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS v25. Berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

³⁷ Dr Sugiyono, "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan Re&D," 2013.

³⁸ Pror Dr H M Burhan Bungin and S Sos, "Metodologi Penelitian Kuantitatif," 2021.

³⁹ Amos Neolaka, *Metode Penelitian Dan Statistik* (Rosda Karya, 2014).

⁴⁰ E Q Zainal Mustafa, "Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi," Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014.

⁴¹ John W Creswell, *Educational Research : Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (Boston: Pearson Education, Inc., 2015).



Tabel 1. Analisis Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.425	3.603		2.061	.050
Komunikasi Interpersonal (X ₁)	.625	.095	.691	6.556	.000
Budaya Organisasi (X ₂)	.328	.114	.302	2.872	.000

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memperoleh nilai t hitung sebesar 6,56 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,000. Nilai sig. $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh sebesar 45,3% terhadap komitmen organisasi. Besarnya pengaruh yang diberikan komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal harus dimiliki dan terus dikembangkan agar komitmen organisasi guru juga baik. Komitmen organisasi guru yang baik akan berdampak positif bagi sekolah sehingga visi dapat terlaksana dengan baik untuk kemajuan di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau.

Budaya organisasi memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,872 dengan nilai probabilitas (nilai sig) 0,000. Nilai Sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi guru. Hasil uji statistika dari penelitian ini bahwa komitmen organisasi guru juga dipengaruhi oleh budaya organisasi.

Dari uraian di atas dapat dipahami bahwa semakin baik komunikasi interpersonal maka akan baik pula komitmen organisasi guru. Besarnya pengaruh yang diberikan oleh budaya organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi guru dapat baik jika komunikasi interpersonal yang dibangun di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau dapat berjalan dengan baik.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Hipotesis dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal dan budaya organisasi terpengaruh langsung secara simultan terhadap komunikasi organisasi dengan kriteria yaitu :

$H_0 : \rho_{x_1x_2} \leq 0$ (H_0 diterima, H_1 ditolak)

$H_1 : p_{x421} > 0$ (H_0 ditolak, H_1 diterima)

Hipotesis ini bisa dilakukan dengan mencari nilai F_{hitung} . Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi interpersonal dan budaya organisasi berpengaruh langsung secara simultan terhadap variabel komitmen organisasi. Maka dibutuhkan uji signifikan dengan uji F. Perhitungan tersebut dapat dilihat pula pada rangkuman tabel berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Koefisien Korelasi ($R_{YX_1X_2}$)	R^2	F_{hitung}	F_{tabel} 0,05	Kesimpulan
0,986	0,972	2476,20	3,91	Sangat signifikan

Signifikan $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hasil koefisien korelasi ganda, koefisien determinasi dan uji simultan secara manual dengan hasil SPSS yang diolah dengan menggunakan SPSS 23.0 maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi X_1 dan X_2 terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.666 ^a	.443	.408	3.764

a.Predictors:(Constant), Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan besarnya korelasi (R) hubungan antara komunikasi interpersonal (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi (Y) adalah 0.666 artinya pengaruh variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi (Y) menunjukkan adanya korelasi yang sangat tinggi dan bersifat positif.

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya (*Adjusted Rsquare*) yaitu 0.408 yang memberikan pengertian bahwa 40.8% komitmen organisasi di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara bersama-sama. Sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) terhadap Komitmen Organisasi Guru (Y)

Untuk melihat kekuatan pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi perlu dilakukan analisis koefisien korelasi. Hasil analisis korelasi disajikan pada tabel berikut ini :



Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen Organisasi Guru Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.272	.252	4.240

a.Predictors:(Constant), Komunikasi

Interpersonal

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan besarnya korelasi (R) pengaruh komunikasi interpersonal (X_1) terhadap komitmen organisasi guru (Y) 0.521, artinya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru menunjukkan adanya korelasi yang sangat signifikan.

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasinya (*Adjusted RSquare*) yaitu 0.252 yang memberikan pengertian bahwa 25% variabel komitmen organisasi di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau dapat dijelaskan secara parsial oleh variabel komunikasi interpersonal.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi Guru (Y)

Untuk melihat kekuatan pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi perlu dilakukan analisis koefisien korelasi dan hasil analisis korelasi ditampilkan pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi Guru Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.418	3.734

a.Predictors:(Constant), Budaya Organisasi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan besarnya korelasi (R) pengaruh budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen organisasi guru (Y) 0.660, artinya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan adanya korelasi yang sangat signifikan.

Untuk mengetahui seberapa erat hubungan tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasinya (*Adjusted RSquare*) yaitu 0.418 yang memberikan pengertian bahwa 41,8% variabel komitmen organisasi di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau dapat dijelaskan secara parsial oleh variabel budaya organisasi.



Uji Hipotesis Statistik

Dari hasil pengujian hipotesis pertama, maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara simultan terhadap komitmen organisasi di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh tersebut digunakan analisis regresi jamak Y atas X_1 dan X_2 yang hasilnya ditampilkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 6. Uji Siginifikan Y Atas X_1 dan X_2
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.304	2	180.652	12.751	.000 ^a
	Residual	453.382	32	14.168		
	Total	814.686	34			

a.Predictors:(Constant), Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi

b. Dependet Variabel : Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan ternyata hasil Sig Uji F <0.05, karena taraf signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat keyakinan 95% H_0 ditolak atau hipotesis pertama diterima, artinya secara bersama-sama komunikasi interpersonal dan budaya organisasi bisa menjelaskan seberapa penilaian atau skor yang dimiliki oleh komitmen organisasi guru. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara bersama-sama yang dimiliki di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau, maka akan makin tinggi pula komitmen organisasi guru yang diperlihatkan oleh para dewan guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau. Begitupula sebaliknya, jika semakin rendah komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara bersama-sama yang dimiliki di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau, maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi yang diperlihatkan oleh para dewan guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua, maka secara statistic terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh tersebut digunakan analisis regresi sederhana antara Y atas X_1 , maka hasilnya dapat ditampilkan pada tabel berikut ini :

**Tabel 7. Uji Siginifikan Y Atas X₁
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	51.693	6.264		8.252	.000
Komunikasi Interpersonal	.289	.082	.521	3.511	.001

a.Dependent Variabel : Budaya

Organisas

Berdasarkan hasil perhitungan akhir ternyata Sig. Uji $t < 0.05$, dikarenakan taraf signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat keyakinan 95% H_0 ditolak atau hipotesis kedua ini diterima. Artinya bahwa komunikasi interpersonal bisa menjelaskan penilaian atau skor komitmen organisasi guru. Dengan kata lain, bahwa makin tinggi komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh komitmen organisasi guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi guru yang diperlihatkan oleh para dewan guru di sekolah. Begitupula sebaliknya jika semakin rendah komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh komitmen organisasi guru, maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi yang diperlihatkan oleh para dewan guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau.

Dari hasil pengujian hipotesisi ketiga, maka secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau. Untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh tersebut maka digunakan analisis regresi sederhana Y atas X_2 dan hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 8. Uji Siginifikan Y Atas X₂
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.128	8.433		3.691	.001
Budaya Organisasi	.591	.117	.660	5.044	.000

a.Dependent Variabel :

Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan ternyata hasil Sig.Uji $t < 0.05$, karena taraf signifikansi kurang dari 0.005, maka dapat disimpulkan pada tingkat keyakinan 95% H_0 ditolak atau



hipotesis ketiga diterima. Artinya bahwa budaya organisasi bisa menjelaskan penilaian atau skor komitmen organisasi guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki di sekolah dasar Islam Terpadu, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi guru yang diperlihatkan oleh para dewan guru di sekolah. Sebaliknya, jika semakin rendah budaya organisasi yang dimiliki di sekolah dasar Islam Terpadu maka semakin rendah pula komitmen organisasi guru yang diperlihatkan oleh para dewan guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau.

Analisis /Diskusi

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Rumusan hipotesis utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah “Pengaruh komunikasi interpersonal dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau”. Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur atau *path analysis*. Berdasarkan hasil pengujian, maka diperoleh nilai korelasi (R) hubungan antara komunikasi interpersonal (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi (Y) adalah 0.666 artinya pengaruh variabel komunikasi interpersonal (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen organisasi (Y) menunjukkan adanya korelasi yang sangat tinggi dan bersifat positif. Artinya melalui komunikasi interpersonal sangat potensial untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain, karena kita dapat menggunakan alat indera mempertinggi daya bujuk pesan kita.

Sebagai komunikasi yang paling lengkap dan paling sempurna, komunikasi interpersonal dapat berperan penting hingga kapanpun, selama manusia masih mempunyai emosi. Implikasi positif yang diharapkan tercipta dari adanya komunikasi yang baik antara sesama anggota dalam sebuah organisasi adalah terbentuknya budaya organisasi yang kuat dan produktif. Mekanisme pengenalan budaya organisasi ini tentunya tidaklah terjadi secara tiba-tiba, melainkan perlu adanya proses komunikasi melalui interaksi-interaksi yang terjadi dalam bagian organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, yang kemudian menentukan kinerja anggota dan organisasi. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangatlah penting dalam suatu organisasi karena budaya organisasi dapat terbukti melakukan sejumlah fungsi, seperti menciptakan perbedaan dengan organisasi lainnya, menciptakan identitas organisasi dan memudahkan terciptanya komitmen organisasi. Dengan demikian, suatu keharusan untuk tidak mengabaikan kedua faktor tersebut dan menjadikan perhatian besar jika menginginkan anggota organisasi mempunyai kekuatan dan keterlibatan yang tinggi dalam suatu organisasi.

Hasil uji determinasi diketahui nilai koefisien determinasinya (*Adjusted Rsquare*) yaitu 0.408 yang memberikan pengertian bahwa 40.8% komitmen organisasi di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara bersama-sama. Sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa variabel yang sangat berpengaruh dari uji simultan bersama-sama komunikasi interpersonal dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru. Pentingnya komunikasi interpersonal dalam suatu organisasi sekolah sangat dibutuhkan agar segala kendala yang dihadapi selama proses pembelajaran dan permasalahan di sekolah dapat diatasi. Membangun komunikasi antara kepala sekolah dengan guru dan guru dengan guru serta seluruh civitas di sekolah merupakan hal yang terpenting dalam berorganisasi. Karena dengan komunikasi yang baik maka segala permasalahan akan lebih mudah untuk dicarikan jalan keluarnya.

Komunikasi interpersonal dan budaya organisasi merupakan variabel yang memiliki hubungan dan keduanya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiur Asi Siburian yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dan budaya organisasi berpengaruh positif secara bersama-sama.⁴²

Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X_1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama diperoleh besarnya korelasi (R) yang mempengaruhi komunikasi interpersonal (X_1) terhadap komitmen organisasi guru (Y) 0.521, artinya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru menunjukkan adanya korelasi yang sangat signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa komunikasi interpersonal dalam sebuah organisasi akan menentukan perubahan-perubahan dalam komitmen organisasi guru di sekolah yang semakin tinggi.

Dalam organisasi akan terjadi interaksi bersama yang diperlukan sebuah komunikasi yang baik untuk menyampaikan informasi tentang tujuan yang akan dicapai serta tugas atau peran yang dapat dilakukan oleh setiap individu yang terlibat dalam sesuatu kegiatan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Melalui komunikasi interpersonal yang baik dapat diikrarkan janji atau tanggung jawab anggota organisasi terhadap anggota organisasi yang lainnya melakukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Komunikasi interpersonal yang baik antar anggota organisasi dapat menyebabkan tekad mereka semakin kuat untuk melanjutkan tanggung jawabnya secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu komunikasi interpersonal jika dilakukan secara terus menerus maka akan menjadikan anggota organisasi merasa nyaman, senang terhadap organisasi dan akan meningkatkan komitmen anggotanya terhadap organisasinya.

Oleh karena itu seorang kepala sekolah yang tidak mampu mengembangkan komunikasi interpersonal antara dirinya dan bawahannya atau guru maka akan sulit mengimplementasikan program-program yang dibuatnya bila tidak terjalin hubungan yang harmonis. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ivan Fathurrahman dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru

⁴² Tiur Asi Siburian, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri Di Kabupaten Humbang Hasundutan” (UNIMED, 2013).

dengan Siswa terhadap Perilaku Siswa dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa” menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal guru dengan siswa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku belajar siswa, komunikasi interpersonal guru dengan siswa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa, perilaku belajar siswa memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi belajar siswa.⁴³

Pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua diperoleh besarnya korelasi (R) pengaruh budaya organisasi (X₂) terhadap komitmen organisasi guru (Y) 0.660, artinya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi menunjukkan adanya korelasi yang sangat signifikan. Temuan ini membuktikan bahwa perubahan komitmen organisasi ditentukan oleh budaya organisasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa segala sesuatu ketentuan (nilai, keyakinan, peraturan) yang harus dipatuhi oleh anggota organisasi secara bersama-sama dalam mewujudkan tujuan organisasi akan memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi.

Dalam kehidupan berorganisasi, konsep-konsep dan nilai-nilai yang bersumber dari agama, utamanya Islam juga masih dianggap sebelah mata. Tak banyak organisasi dimana para pendirinya dan pengelolanya beragama Islam, memahami apalagi mempraktekkan nilai-nilai Islam dalam menjalankan roda organisasinya. Internalisasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan organisasi perlu digalakkan sehingga akan melahirkan budaya organisasi yang religious dan tercipta budaya taqwa yang akan melahirkan rasa cinta dan memiliki terhadap organisasi sehingga pada gilirannya akan melahirkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap organisasi serta memiliki komitmen terhadap organisasi.⁴⁴

Penelitian yang relevan juga dilakukan oleh Bulgansyah Ritonga bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan komunikasi interpersonal, budaya organisasi, gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru sebesar 78,9%. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F sebesar 26,957 dengan nilai signifikansi yaitu $0,008 < 0,05$. Adapun besar pengaruh komunikasi interpersonal, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,412 sehingga menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama secara simultan sebesar 41,2% dan 58,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya.⁴⁵

Penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Riduan Pohan. Temuan ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Hal ini dibuktikan dengan dengan hasil regresi t_{hitung} budaya organisasi sebesar 2,706 dengan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Adapun besar

⁴³ Ivan Fathurrohman, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru Dengan Siswa Terhadap Perilaku Belajar Siswa Dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa,” *Khazanah Akademia* 2, no. 2 (2018): 13–21.

⁴⁴ Mutia and Mariatin, “HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PDAM TIRTANADI PROV. SUMATERA UTARA.”

⁴⁵ Bulgansyah Ritonga, “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model,” *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, no. 2 (2020): 246–56.

pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru yaitu dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0, 257 menunjukkan bahwa kinerja guru yang dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 25,7% dan 74,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya.⁴⁶

Kesimpulan

Dari hasil pengujian hipotesis pertama, maka secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara simultan terhadap komitmen organisasi di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil perhitungan ternyata hasil Sig Uji F <0.05, karena taraf signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat keyakinan 95% H_0 ditolak atau hipotesis pertama diterima, artinya secara bersama-sama komunikasi interpersonal dan budaya organisasi bisa menjelaskan seberapa penilaian atau skor yang dimiliki oleh komitmen organisasi guru. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara bersama-sama yang dimiliki di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau, maka akan makin tinggi pula komitmen organisasi guru yang diperlihatkan oleh para dewan guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau. Begitupula sebaliknya, jika semakin rendah komunikasi interpersonal dan budaya organisasi secara bersama-sama yang dimiliki di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau, maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi yang diperlihatkan oleh para dewan guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua, maka secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil perhitungan akhir ternyata Sig. Uji t < 0.05, dikarenakan taraf signifikansi kurang dari 0.05 maka dapat disimpulkan pada tingkat keyakinan 95% H_0 ditolak atau hipotesis kedua ini diterima. Artinya bahwa komunikasi interpersonal bisa menjelaskan penilaian atau skor komitmen organisasi guru. Dengan kata lain, bahwa makin tinggi komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh komitmen organisasi guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau, maka semakin tinggi pula komitmen organisasi guru yang diperlihatkan oleh para dewan guru di sekolah. Begitupula sebaliknya jika semakin rendah komunikasi interpersonal yang dimiliki oleh komitmen organisasi guru, maka akan semakin rendah pula komitmen organisasi yang diperlihatkan oleh para dewan guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau.

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga, maka secara statistik terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau. Berdasarkan hasil perhitungan ternyata hasil Sig. Uji t < 0.05, karena taraf signifikansi kurang dari 0.005, maka dapat disimpulkan pada tingkat keyakinan 95% H_0 ditolak atau hipotesis ketiga diterima. Artinya bahwa budaya organisasi bisa menjelaskan penilaian atau skor komitmen organisasi guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki di

⁴⁶ Riduan Pohan, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model Medan," *Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 2021, 1–12.



sekolah dasar Islam Terpadu, maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi guru yang diperlihatkan oleh para dewan guru di sekolah. Sebaliknya, jika semakin rendah budaya organisasi yang dimiliki di sekolah dasar Islam Terpadu maka semakin rendah pula komitmen organisasi guru yang diperlihatkan oleh para dewan guru di sekolah dasar Islam Terpadu Kepulauan Riau.

Sehingga penelitian ini memberikan arti bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap komitmen organisasi yang artinya bahwa perlu adanya perbaikan komunikasi interpersonal yang akan meningkatkan komitmen organisasi guru di sekolah. Sehingga implikasinya adalah bahwa komitmen organisasi akan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki komunikasi interpersonal. Upaya yang dapat dilakukan untuk memperbaiki komunikasi interpersonal agar berdampak pada peningkatan komitmen organisasi adalah dengan menjalin hubungan sosial yang baik dengan guru-guru untuk menyampaikan informasi tentang tujuan yang akan dicapai serta tugas-tugas atau peran yang dapat dilakukan oleh setiap individu yang terlibat dalam sesuatu kegiatan agar mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Ketika melakukan komunikasi harus ditanamkan sikap menghargai setiap individu yang menjadi sasaran pesan yang disampaikan oleh guru. Jika guru membangun komunikasi dengan rasa dan sikap saling menghargai yang menghasilkan sinergi yang akan meningkatkan komitmen organisasinya.

Selanjutnya ketika komunikasi harus memiliki sikap empati. Empati memiliki peran penting dalam komunikasi yaitu ketika seorang guru mampu menempatkan dirinya pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh oranglain. Salah satunya prasyarat utama dalam memiliki empati adalah kemampuan seorang guru untuk mendengarkan atau mengerti terlebih dahulu sebelum didengarkan atau dimengerti oleh oranglain. Rasa empati akan memberi kemampuan seseorang guru untuk dapat menyampaikan pesan (*message*) dengan cara dan sikap yang memudahkan penerima pesan (*receiver*) menerimanya. Maka dengan rasa empati yang dimiliki setiap anggota organisasi akan membangun rasa keterbukaan dan kepercayaan dalam membangun kerjasama dan menimbulkan respek atau penghargaan. Melalui komunikasi interpersonal yang baik dapat diikrarkan janji atau tanggung jawab anggota organisasi terhadap organisasinya melakukan usaha untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Komunikasi interpersonal dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya perbaikan komunikasi interpersonal dan budaya organisasi akan menciptakan peningkatan komitmen organisasi. Implikasinya adalah komitmen organisasi guru dapat ditingkatkan dengan memperbaiki komunikasi interpersonal dan budaya organisasi. Upaya yang perlu dilakukan untuk memperbaiki komunikasi interpersonal dan budaya organisasi adalah para guru harus menjalin hubungan yang baik antar sesama dengan melakukan komunikasi interpersonal yang baik. Guru dianjurkan melakukan komunikasi yang beradab dan mulia. Kata yang diucapkan tidak membuat oranglain sakit hati, benci ataupun marah akibat dari kata-kata tersebut. Kata yang demikian, yaitu kata yang diungkapkan dengan cara membentak-bentak, atau menghardik sehingga orang yang menyampaikan perkataan mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam upaya menyampaikan atau

menghadirkan ilmu pengetahuan maupun informasi kedalam benak maupun hati seseorang. Kata yang santun dan mulia membuat orang yang mendengarkannya merasa tenang dan tentram.

Daftar Pustaka

- Ainanur, Ainanur, and Satria Tirtayasa. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 1–14.
- Bungin, Pror Dr H M Burhan, and S Sos. "Metodologi Penelitian Kuantitatif," 2021.
- Creswell, Jhon W. "Education Research, Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research. USA: Person Education." Inc, 2012.
- Creswell, John W. *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. Boston: Pearson Education, Inc., 2015.
- . *Research Design: Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches*. 4th ed. London: SAGE Publications Ltd., 2015.
- Danim, Sudarwan, and H Khairil. "Profesi Kependidikan," 2015.
- Fathurrohman, Ivan. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Guru Dengan Siswa Terhadap Perilaku Belajar Siswa Dalam Mewujudkan Prestasi Belajar Siswa." *Khazanah Akademia* 2, no. 2 (2018): 13–21.
- Faturahman, Burhanudin Mukhamad. "Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi." *Madani Jurnal Politik Dan Sosial Kemasyarakatan* 10, no. 1 (2018): 1–11.
- Hayati, Rita, Yasir Arafat, and Artanti Puspita Sari. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 2 (2020): 100–111.
- Hidayat, Rais. "Peningkatan Aktivitas Komunikasi Interpersonal Dalam Organisasi Melalui Perbaikan Efikasi Diri, Kepemimpinan Dan Kekohesifan Tim." *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2017): 161–70.
- . "Tinjauan Teoretik Tentang Komitmen Organisasi Guru." *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 1, no. 2 (2017): 62–70.
- Imansyah, M, Yasir Arafat, and Dessy Wardiah. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Partisipasi Komite Sekolah Terhadap Kinerja Guru." *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)* 5, no. 2 (2020): 135–43.
- Jannah, Lina Miftahul, and Bambang Prasetyo. "Metode Penelitian Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi." *Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada*, 2012.
- Jufrizen, Jufrizen, and Khairani Nurul Rahmadhani. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi." *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 3, no. 1 (2020): 66–79.
- Lamirin, Lamirin. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pengurus Vihara Dharmakirti Di Kota Palembang." *Jurnal Pendidikan Buddha Dan Isu Sosial Kontemporer (JPBISK)* 2, no. 1 (2020): 9–21.

- Liliweri, Alo. *Komunikasi Antar Personal*. Prenada Media, 2017.
- Manery, Benyamin Richard, Victor P K Lengkong, and Regina T Saerang. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkdpsda Di Kabupaten Halmahera Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 6, no. 4 (2018).
- Megawanti, Priarti. "Hubungan Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Guru Honorar." *Sosio E-Kons* 6, no. 1 (2017).
- Meutia, Kardinah Indrianna, and Cahyadi Husada. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 4, no. 1 (2019): 119–26.
- Muis, Muhammad Ras, J Jufrizen, and Muhammad Fahmi. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)* 1, no. 1 (2018): 9–25.
- Mutia, Farahdiba, and Emmy Mariatin. "HUBUNGAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN PDAM TIRTANADI PROV. SUMATERA UTARA." *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi* 13, no. 2 (n.d.): 101–19.
- Neolaka, Amos. *Metode Penelitian Dan Statistik*. Rosda Karya, 2014.
- Nilasari, Suyeti, Happy Fitria, and Rohana Rohana. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Attractive : Innovative Education Journal* 2, no. 3 (2020): 15. <https://doi.org/10.51278/aj.v2i3.72>.
- Nugroho, Dian Ari. *Pengantar Manajemen Untuk Organisasi Bisnis, Publik Dan Nirlaba*. Universitas Brawijaya Press, 2017.
- Oemar, Yohanas. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai Pada BAPPEDA Kota Pekanbaru." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 11, no. 1 (2013): 65–76.
- Pohan, Riduan. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Man 2 Model Medan." *Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 2021, 1–12.
- Putra, Winata. "Budaya Dan Iklim Organisasi, Teori, Aplikasi Dan Penelitian." *Jakarta: Salemba Empat*, 2013.
- Putro, Prima Utama Wardoyo. "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Manajemen Indonesia* 18, no. 2 (2018): 116–25.
- Rangkuti, Ahmad Nizar. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, PTK, Dan Penelitian Pengembangan*. Bandung: Citapustaka Media, 2014.
- Riono, Slamet Bambang, Muhammad Syaifulloh, and Suci Nur Utami. "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal." *Syntax* 2, no. 4 (2020): 139.
- Ritonga, Bulgansyah. "Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Gaya Kepemimpinan, Budaya

- Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di MAN 2 Model.” *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 6, no. 2 (2020): 246–56.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. “Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmuka Dan Benyamin Molan.” *Edisi Kedelapan. JILID II. Penerbit Prenhalindo. Jakarta*, 2015.
- Siburian, Tiur Asi. “Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri Di Kabupaten Humbang Hasundutan.” UNIMED, 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sugiyono, Dr. “Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D,” 2013.
- Syafitra, Viony, Daeng Ayub Natuna, Muryanti Muryanti, Wilasari Arien, and Dian Oktary. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Guru Di SMP Cendana Riau.” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)* 5, no. 2 (2023): 2364–70.
- Werni, Sarumaha. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)* 1, no. 1 (2022): 28–36.
- Zainal Mustafa, E Q. “Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi.” *Yogyakarta: Graha Ilmu*, 2014.
- Zainuddin, Zainuddin, Badrudin Badrudin, and Erni Haryanti. “Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dan Komunikasi Organisasi Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi Guru.” *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management* 2, no. 3 (2020): 346–53.