

# HUBUNGAN ANTARA KEPERCAYAAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DI SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI WILAYAH 1 KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR

Istiasmidiati Wardiningrum, Neti Karnati, Diah Armeliza

[istiasmidiati@gmail.com](mailto:istiasmidiati@gmail.com)

## ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between trust and organizational commitment of Senior High School in East Jakarta Administration City Region 1. The method used is survey method with the correlational studies and quantitative approaches. Samples were as many as 91 teachers. Sampling using simple random sampling by the formula Slovin and data collection using questionnaires. From the results of hypothesis testing, obtained t count equal to 22.62, which means bigger than t table 1.99. Thus, the alternative hypothesis ( $H_a$ ) are accepted positively. Of the coefficient of determination, confidence contributed 85.19% to organizational commitment of Senior High School in East Jakarta Administration City Region 1. Then, based on the results of the research, it is known that the higher the confidence, the higher the level of organizational commitment of Senior High School in East Jakarta Administration City Region 1.*

**Keywords:** Trust, Organizational Commitment

## Pendahuluan

Tidak semua orang dapat menjalankan peran dan fungsinya sebagai guru yang bersungguh-sungguh mengabdikan dirinya kepada negara. Kesungguhan dalam mengabdikan hanya bisa dijalankan apabila guru memiliki komitmen terhadap tujuan yang jelas. Namun, fenomena yang ada saat ini, komitmen organisasi yang seharusnya melekat dalam diri guru masih menjadi sebuah tanda tanya. Guru yang malas dan kerap lalai dari tugas adalah contoh rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki guru. Fakta ini diketahui dari berita yang dilansir sumbernews.com (2015) menyebutkan, “sebanyak 20 kepala sekolah dan guru telah dipecat sepanjang tahun ini. Beberapa dicopot karena tidak mencerminkan sikap sebagai pendidik. Ada yang melakukan pelehan seksual dan

menagih pungutan liar. Mempunyai sifat tidak loyal dengan tugas juga menjadi alasan mencopot beberapa guru dan kepala sekolah. Bahkan ada yang tidak masuk dalam jangka waktu yang cukup panjang”.

Selain itu, fakta lainnya yang dilansir JPNN.com mengungkapkan, “hasil survey ACDP dalam 10 tahun terakhir tercatat sekitar 23,2% guru di Indonesia malas mengajar siswanya. Sekitar 9,7% guru tidak hadir di sekolah dan 13,5% guru tidak masuk ke dalam kelas meski mereka berada di lingkungan sekolah”. Tingginya persentase guru yang mangkir dari tanggung jawabnya membuktikan bahwa sejumlah guru di Indonesia masih belum berkomitmen terhadap pekerjaannya sebagai pendidik profesional.

Berita serupa tertera pada artikel berjudul “Komitmen Guru Masih Rendah” yang dilansir harnas.com menjelaskan tantangan dunia pendidikan saat ini berada pada kualitas tenaga pendidik yang belum dapat memberikan pelayanan pendidikan sepenuhnya, padahal guru memiliki andil besar dalam menentukan keberhasilan sekolah. Dikatakan bahwa, “rendahnya kehadiran guru menjadi salah satu penyebab kecilnya angka partisipasi murid, ketidakhadiran guru turut menjadi alasan siswa menjadi tak bersekolah. Pengamat Pendidikan Doni Koesoema mengimbau pemerintah menggali kemitraan dengan pemerintah daerah, termasuk orangtua, guna meningkatkan kehadiran guru. Menurutnya, kerjasama memungkinkan orangtua mengawasi langsung kinerja guru. “Bila perlu guru berkomitmen rendah tersebut diganti dengan yang lebih bermutu,” kata Doni. Ketidakhadiran guru mengindikasikan komitmen rendah untuk mengajar. Doni meminta pemerintah tak ragu menindak guru yang berkomitmen mengajar rendah, semisal pemotongan tunjangan, surat peringatan, atau penundaan kenaikan pangkat. Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Sumarna Surapranata mengatakan, upaya meningkatkan kualitas guru seperti pembangunan fasilitas, terus dilakukan. Kini, salah satu upaya yang tengah dipertimbangkan yakni pemberian insentif guru berkomitmen dan berprestasi, termasuk pemotongan tunjangan bagi yang tidak disiplin”.

Masalah komitmen organisasi guru terhadap tugas dan tanggung jawabnya dipengaruhi oleh beberapa hal. Di antaranya adalah faktor kepercayaan dalam diri guru yang akan memunculkan perasaan memiliki organisasi.

Kepercayaan yang telah terbangun dapat mendukung pemenuhan harapan guru dalam bekerja. Kepercayaan terjadi pada orang-

orang yang memiliki perasaan nyaman terhadap jabatan, rekan kerja, pimpinan, dan lingkungan kerja. Ketika seorang guru merasa yakin bahwa kemampuan dan kapasitas dirinya dihargai, maka inisiatif dan kreatifitasnya akan tumbuh. Jika kepercayaan telah terbentuk, maka komitmen organisasi dalam bekerja akan tumbuh dan meningkat. Hal ini membuat guru dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepercayaan yang dimiliki guru berkaitan erat dengan baik buruknya komitmen yang ada dalam diri seorang guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti sangat tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Hubungan antara Kepercayaan dengan Komitmen Organisasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur”**.

### **Kerangka Teori**

Gibson, *et.al* (2009:182) menjelaskan bahwa, *commitment to an organization involves three attitudes: “(1) a sense of identification with the organization’s goals, (2) a feeling of involvement in organizational duties, and (3) feeling of loyalty for organization”*. Baron dan Armstrong (2007:131) menjelaskan, *“organizational commitment is about identification with the goals and values of the organization, a desire to belong to the organization and a willingness to display effort on its behalf”*.

Wagner dan Hollenbeck (2010:111) menjelaskan, *“organizational commitment is the degree to which people identify with the organization that employs them”*. Menurut Torrington, Hall, dan Taylor (2005:229), *commitment has been described as: 1) Attitudinal commitment; loyalty and support for the organisation, strength of identification with the organization, a belief*

*in its values and goals and a readiness to put in effort for the organisation. 2) Behavioural commitment; actually remaining with the company and continuing to pursue its objectives.*

Appelbaum, *et.al* (2000:183) turut menjelaskan, “*organizational commitment is multidimensional construct that reflects a worker’s: identification with the organization (loyalty), attachment to the organization (intention to stay), and willingness to expend effort on the organization’s behalf*”. Pendapat Barrick dan Mount yang dikutip dalam Locke (2009:28) menjelaskan, “*organizational commitment refers to a person’s involvement with organization, feelings of obligation toward the organization and perceived costs associated with leaving organization*”.

Tiga jenis komitmen organisasi menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2011:71), antara lain: 1) *Affective commitment (emotion-based), as a desire to remain a member of an organization due to an emotional attachment to, and involvement with that organization.* 2) *Continuance commitment (cost-based), as a desire to remain a member of an organization because of an awareness of the costs associated with leaving it.* 3) *Normative commitment (obligation-based), as a desire to remain a member of an organization due to a feeling of obligation.*

Hellriegel dan Slocum (2011:92) menjelaskan, “*organizational commitment continues to be influenced by job experiences, with many of the same factors that lead to job satisfaction also contributing to the organizational commitment or lack of commitment: pay, relationships with a supervisors and coworkers, working conditions, opportunities advancement, and so on.*” Purcell *et.al* yang dikutip dalam

Armstrong (2006:278) menyebutkan, *the key policy and practice factors influencing levels of commitment were: 1) received training last year; 2) are satisfied with career opportunities; 3) are satisfied with the performance appraisal system; 4) think managers are good in people management (leadership); 5) find their work challenging; 6) think their form helps them achieve a work-life balance; satisfied with communication or company performance.* Guest yang dikutip Torrington, Hall dan Taylor (2005:230) menunjukkan, “*commitment is affected by: personal characteristics; experiences in job role; work experiences; structural factors; and personnel policies*”.

Pernyataan Thompson yang dikutip Armstrong (2006:220) menyebutkan, “*trust as a ‘unique human resource capability that helps the organization fulfil its competitive advantage’ – a core competency that leads to high business performance*”. Dalam bukunya, George dan Jones (2012:363) mendefinisikan kepercayaan sebagai, “*the willingness of one person or group to have faith or confidence in the goodwill of another person, even though this puts them at risk*”. Robbins dan Coulter (2009:400) mendefinisikan kepercayaan sebagai, “*the belief in the integrity, character, and ability of leader*”.

Mayer, Davis, dan Schoorman yang dikutip Colquitt, LePine dan Wesson (2011:219) mendefinisikan kepercayaan sebagai, “*the willingness to be vulnerable to a trustee based on positive expectations about the trustee’s action and intentions*”. Houston yang dikutip Kreitner (2009:386) mendefinisikan kepercayaan sebagai, “*a belief in the integrity, character or ability of other, is essential if people are to achieve anything together in the long run*”.

Pengertian kepercayaan menurut Greenberg dan Baron (2003:429) yaitu, *“a person’s degree of confidence in the words and actions of another”*. Uslu dan Oklay (2015:81) yang mengartikan kepercayaan organisasi sebagai, *“the employee’s belief in the competencies of another employees and managers; decisions are made in the organization based on principles of justice, tolerance, ethics, and faith in the processes of implementations”*.

Dalam bukunya, Reina dan Reina (2008:xv) menyebutkan terdapat tiga jenis kepercayaan, di antaranya: 1) *Competence trust relates to individuals’ abilities to complete work tasks.* 2) *Contractual trust, also called trust of character, refers to individuals’ attributes such as honesty, consistency, and fairness.* And the last, 3) *Communication trust refers to the dissemination and accuracy of information.*

Mayer, Davis, dan Schoorman dalam Cohen (2015:58) menjelaskan, *three characteristics of a trustee appear often in the literature: ability, benevolence, and integrity.* Dalam bukunya, Robbins (2003:145) juga mengidentifikasi lima dimensi kepercayaan, yaitu *integrity, competence, consistency, loyalty, dan openness.* Muhl (2014:16-18) menyebutkan dimensi kepercayaan, *“there are several operational measures and these are now listed: integrity, benevolence, concerned, competence, openness, reliability, and intention”*.

Taplin (2008:220) mengungkapkan, *“research indicates that the elements of trust, psychological contract and organisational commitment, along with leadership’s ability in the management of employees, will influence the level of the employee’s commitment”*.

Armstrong (2006:371) menjelaskan, *“the organization retains them by providing better*

*opportunities and rewards than others, and by developing a positive psychological contract which increases commitment and creates mutual trust”*. Di dalam buku yang sama, Armstrong (2006:220) juga mengatakan bahwa, *“building trust is the only basis upon which commitment can be generated”*.

Locke dan Latham menjelaskan hubungan antara kepercayaan dengan komitmen sebagai berikut, *“goal commitment would be higher under conditions of formal authority and when there are high levels of organizational trust; and formal authority and high levels of trust will be greater when the organization’s leaders have long tenured careers within the organization and have proven track records of success”*.

Uslu dan Oklay (2015:82) menjelaskan adanya keterkaitan kepercayaan dengan komitmen organisasi, *“with the emergence of organizational trust as a factor to increase the organizational commitment in employees, which led to organizations maximizing the gain from their employees, the topic of organizational trust has become of interest”*.

## **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode lapangan melalui survey dengan studi korelasional dan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah mengolah data menggunakan perhitungan statistik. Hasil penelitian menggunakan metode survey dapat digeneralisasikan dengan cara pengambilan sampel. Penelitian metode survey bertujuan mendapatkan data dari tempat yang alamiah (bukan buatan), dengan melakukan pengumpulan data untuk memperoleh gambaran secara lebih jelas tentang adanya hubungan antara kepercayaan

dengan komitmen organisasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru Sekolah Menengah Atas Negeri di Wilayah 1 Kota Jakarta Timur dengan jumlah 970 orang guru, yang diketahui berasal dari 20 sekolah. Dalam penelitian ini, sampel diambil secara acak menggunakan teknik *simple random sampling*. Adapun cara pengambilan sampel ini dilakukan menggunakan rumus *Slovin*. Berdasarkan jumlah populasi terjangkau di atas, maka dapat ditentukan jumlah sampel penelitian dengan populasi sebanyak 970 orang guru dan taraf kesalahan 10%, yaitu diperoleh sebanyak 91 orang guru yang dijadikan sebagai sampel dari penelitian ini.

Angket diuji coba terlebih dahulu kepada 20 orang responden kemudian dilakukan uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang *drop* dan *valid*. Pengujian validitas menggunakan analisis skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Rumus yang digunakan adalah rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Butir pernyataan dikatakan *valid* apabila perolehan  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah dengan melakukan uji reliabilitas. Reliabel artinya dapat dipercaya dan instrumen penelitian dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus *alpha cronbach*.

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan sampel sebanyak 20 orang guru dan jumlah butir pernyataan sebanyak 40, maka dari variabel X kepercayaan diperoleh sebanyak 36 butir soal adalah *valid* dan 4 butir soal *drop*. Perhitungan reliabilitas variabel X dengan  $r_{tabel}$  0,44, serta reliabilitas sebesar 0,94. Dapat disimpulkan bahwa

angket variabel X yaitu kepercayaan berada dalam kategori sangat reliabel.

Sedangkan variabel Y komitmen organisasi diperoleh sebanyak 35 butir soal *valid* dan 5 butir soal *drop*. Dari hasil perhitungan reliabilitas variabel Y dengan  $r_{tabel}$  0,44, serta reliabilitas sebesar 0,97. Dapat disimpulkan bahwa angket variabel Y yaitu komitmen organisasi dikatakan sangat reliabel.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai pengujian prasyarat diantaranya uji normalitas dan uji signifikansi dan linieritas regresi. Uji ini dilakukan dengan menggunakan bantuan tabel ANAVA dengan taraf signifikansi  $\alpha = 0.05$ . Sedangkan untuk mengetahui signifikan tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka persamaan regresi tersebut adalah signifikan. Sedangkan untuk mengetahui linier tidaknya persamaan regresi tersebut dilihat dengan uji F. Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka persamaan regresi tersebut linier. Selanjutnya, adalah pengujian hipotesis menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk memperoleh koefisien korelasi (r) yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis statistik.

## Hasil

Sebelum melakukan uji prasyarat, deskripsi data penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut:

No.	Data	Variabel	
		X	Y
1	Skor Minimal	0,0010	0,0041
2	Skor Maksimal	0,0794	0,0887
3	Skor Terendah	123	109
4	Skor Tertinggi	179	175
5	Total Skor	13394	13396
6	Mean	153,12	147,21

7	Modus	158	151
8	Standar Deviasi	12,94	12,77

Kemudian dilanjutkan dengan melakukan pengujian persyaratan analisis data, yang pertama adalah uji normalitas. Uji ini dilakukan untuk dapat mengetahui apakah data berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal atau tidak. Berdasarkan perhitungan normalitas, didapat nilai  $L_{hitung}$  terbesar = 0,0794. Sementara itu  $L_{tabel}$  untuk  $n = 91$  dan  $\alpha = 0,05$  adalah 0,0929. Ini berarti  $L_{hitung}$  lebih kecil daripada  $L_{tabel}$  ( $0,0794 < 0,0929$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa skor variabel X memiliki distribusi normal.

Selanjutnya, uji linieritas untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang akan ditarik dalam suatu garis lurus pada diagram pencar. Hasil uji regresi linier setelah dilakukan perhitungan, diperoleh persamaan  $\hat{Y} = 108,35 + 0,25x$ . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien  $a = 108,35$  dan konstanta  $b = 0,25x$ .

Model regresi diuji terlebih dahulu kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel ANAVA untuk menguji keberartian dan kelinieran regresi. Hasil perhitungan mengenai keberartian dan kelinieran regresi dilakukan dengan menggunakan uji F, dan hasil persamaan regresi diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 6,30 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,95 ( $\alpha = 0,05$ ), dengan demikian  $H_0$  ditolak yang berarti model persamaan regresi sederhana terbukti signifikan. Sedangkan, uji linieritas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 0,43 lebih kecil dari  $F_{tabel}$  1,64 ( $\alpha = 0,05$ ). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana terbukti linier.

Untuk mengetahui kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Hasil perhitungan menunjukkan persentase 85,19%. Artinya, kepercayaan memberikan kontribusi sebesar 85,19% terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi guru SMA Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Sedangkan 14,81% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar kepercayaan.

Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh hasil bahwa adanya hubungan antara variabel kepercayaan dengan komitmen organisasi menandakan bahwa terjadinya suatu peristiwa seringkali dipengaruhi dan dikaitkan dengan peristiwa lain. Dalam hal ini, penelitian dikatakan memiliki hubungan antara variabel kepercayaan dengan variabel komitmen organisasi karena memiliki ketergantungan atas terjadinya peristiwa dari salah satu variabel yang diteliti.

## Pembahasan

Dalam bukunya, Uslu dan Oklay (2015:82) menjelaskan adanya keterkaitan antara kepercayaan dengan komitmen organisasi, "*organizational trust as a factor to increase the organizational commitment in employees, which led to organizations maximizing the gain from their employees*". Yang artinya adalah kepercayaan organisasi sebagai faktor untuk meningkatkan komitmen organisasi pada seseorang yang membuat organisasi dapat memaksimalkan keuntungan dari anggotanya.

Dari hasil angket, diketahui bahwa banyak karakteristik yang dapat membuat sebuah tim dalam organisasi sekolah dapat mencapai tujuannya dengan baik. Sesuai dengan pendapat dari Robbins dan Coulter menjelaskan karakteristik tim yang efektif, sebagai berikut, "*research on teams provides*

*insights into the characteristics typically associated with effective teams. These characteristics are: clear goals, relevant skills, mutual trust, commitment, good communication, negotiating skills, appropriate leadership, internal support, and external support”.*

Indikator-indikator penelitian seperti integritas diri, konsisten terhadap tugas, terbuka dengan warga sekolah, yakin dengan rekan kerja, terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi, tanggung jawab, berkeinginan mempertahankan keanggotaan organisasi, dan setia dengan organisasi merupakan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan sekolah untuk mencapai tujuan. Yakin dengan kemampuan kepala sekolah terutama dalam membangun iklim kerja juga menjadi bagian dari karakteristik tim yang penting agar kepercayaan dan komitmen organisasi dapat terbangun. Selain itu juga, kepercayaan guru tetap terbangun dan terwujud karena dorongan dan semangat yang diberikan oleh kepala sekolah, rekan kerja, dan lingkungan yang dapat diandalkan.

Baik komitmen organisasi maupun kepercayaan lebih mengarah kepada kesadaran individu yang bertekad untuk melakukan hal-hal yang dianggapnya baik untuk kemajuan sekolah. Kesadaran yang timbul ini membuat organisasi bersedia mempertahankan orang-orang yang dapat berperan serta dalam berbagai kegiatan organisasi. Sebagaimana Armstrong yang menjelaskan, *“the organization retains them by providing better opportunities and rewards than others, and by developing a positive psychological contract which increases commitment and creates mutual trust”.*

Hasil dari perhitungan koefisien korelasi dimasukkan ke dalam rumus uji transformasi t, yang menghasilkan t hitung sebesar 22,62.

Uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi atau keyakinan dari koefisien korelasi yang menguji keindepedenan atau uji satu pihak variabel kepercayaan dengan komitmen organisasi melalui uji-t. Dengan taraf nyata 0,05 dan  $dk = n - 2 = 91 - 2 = 89$ , dari daftar distribusi untuk uji t satu pihak  $t_{0,95} = 1,66$ . Dari hasil tersebut, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $22,62 > 1,66$ ). Artinya, nilai  $t_{hitung}$  berada di daerah penolakan  $H_0$ , yang berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian, hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kepercayaan dengan Komitmen Organisasi Guru SMA Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dengan perolehan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $22,62 > 1,66$ ). Penelitian ini membuktikan pernyataan Armstrong yang mengatakan bahwa, *“building trust is the only basis upon which commitment can be generated”.* Membangun kepercayaan adalah satu-satunya dasar untuk menghasilkan komitmen. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan angka persentase kontribusi yang diberikan kepercayaan terhadap tinggi rendahnya komitmen organisasi guru adalah sebesar 85,19%. Dari pernyataan tersebut juga dapat diketahui bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan yang terbangun semakin besar tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh guru di sekolah tempatnya bekerja.

## **Kesimpulan**

1. terdapat hubungan yang positif antara kepercayaan dengan komitmen organisasi di Sekolah Menengah Atas Negeri Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

## Saran

1. Kepada kepala sekolah, saran yang dapat diberikan adalah diharapkan lebih mampu membantu membangun komitmen organisasi guru dalam rangka mencapai tujuan sekolah dengan secara aktif membangun iklim kerja seefektif mungkin dan mampu memberikan motivasi, dan penghargaan sesuai posisi dan kinerja guru. Kepala sekolah dapat mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan dan melakukan monitoring evaluasi sebagai tindak lanjut hasil pelatihan, yang khusus dilakukan dengan secara berkala dalam rangka meningkatkan kepercayaan dan komitmen organisasi guru.
2. Kepada guru-guru, saran yang dapat diberikan adalah agar terus dapat meningkatkan kepercayaan dengan sesama rekan sekerja dan pimpinan. Ini dapat membantu meningkatkan dedikasi terhadap tanggung jawab dan kontribusi dalam organisasi. Selain itu, sangat perlu meyakinkan diri bahwa keberadaannya di sekolah semata-mata adalah untuk membantu mencapai tujuan pendidikan secara nasional.
3. Kepada peneliti lain yang hendak meneliti tentang kepercayaan dengan komitmen organisasi, saran yang dapat diberikan adalah diharapkan dapat meneliti lebih luas dan mampu menyempurnakan penelitian ini. Sehingga, dapat memberi manfaat dan pengaruh yang lebih besar untuk dapat berkontribusi membantu memajukan pendidikan di Indonesia.

## Daftar Pustaka

Appelbaum, Eileen, *et. al.* (2000). *Manufacturing Advantage: Why High-*

*performance Work Systems Pay Off.* New York: Cornell University.

Armstrong, Michael. (2006). *A Handbook of Human Resource Management Practice 10<sup>th</sup> Edition.* London: Kogan Page.

Baron, Angela & Michael Armstrong. (2007). *Human Capital Management: Achieving Added Value Through People.* London: Kogan Page.

Cohen, Aaron. (2015). *Fairness in the Workplace.* New York: Palgrave MacMillan.

Colquitt, Jason A, Jeffery A. Lepine & Michael J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace.* New York: McGraw-Hill.

Day, Christopher. (2004). *A Passion for Teaching.* London: Routledge-Falmer.

George, Jennifer M & Gareth R. Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior 6<sup>th</sup> Edition.* Upper Saddle River: Prentice Hall.

Gibson, James L, *et al.* (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes.* New York: McGraw Hill.

Greenberg, Jerald & Robert A Baron. (2003). *Behavior in Organizations.* New Jersey: Prentice-Hall.

Hellriegel, Don & John W. Slocum. (2011). *Organizational Behavior 13<sup>th</sup> Edition.* Mason: Cengage Learning.

Kreitner, Robert. (2009). *Management Eleventh Edition.* New York: Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company.



- Locke, Edwin A & Gary P. Latham. (2013). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. New York: Routledge.
- Locke, Edwin A. (2009). *Handbook of Principles of Organizational Behavior 2<sup>nd</sup> Edition*. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Muhl, Johannes Karl. (2014). *Organizational Trust: Measurement, Impact, and the Role of Management Accountants*. Switzerland: Springer International Publishing.
- Reina, D.S & M. Reina. (2008). *Trust and Betrayal in the Workplace: Building Effective Relationships in Your Organization*. California: Berrett-Koehler Publishers.
- Robbins, Stephen P & Mary Coulter. (2009). *Management 10<sup>th</sup> Edition*. Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Essentials of Organizational Behavior 7<sup>th</sup> Edition*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Taplin, Ruth. (2008). *Outsourcing and Human Resource Management: An International Survey*. New York: Routledge.
- Torrington, Derek, *et.al.* (2005). *Human Resource Management 6<sup>th</sup> Edition*. London: Prentice Hall.
- Uslu, Fatma & Erdem Oklay. (2015). *Leadership and Organizational Outcomes: Meta-Analysis of Empirical Studies*. Engin Karadag (Ed.). Switzerland: Springer International Publishing.
- Wagner, John A & John R. Hollenbeck. (2010). *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage*. New York: Routledge.
- Jean, Oscar. (2015). *Dinas Pendidikan Mencopot 20 Guru dan Kepala Sekolah di Jakarta*. (<http://www.sumbernews.com/dinas-pendidikan-mencopot-20-guru-dan-kepala-sekolah-di-jakarta/>), diakses pada tanggal 09 Juli 2015, pukul 16.26 WIB.
- JPNN. (2015. 23,2 *Persen Guru Malas Mengajar*. (<http://m.jpnn.com/read/2015/09/23/328572/23,2-Persen-Guru-Malas-Ngajar->), diakses pada hari Minggu, 01 November 2015, pukul 20.31 WIB.
- Widiyani, Rosmha. 2015. *Komitmen Guru Masih Rendah*. (<http://www.harnas.co/2015/10/12/komitmen-guru-masih-rendah>), diakses pada hari Kamis, 03 Desember 2015, pukul 20.31 WIB.