

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN KEPERCAYAAN TERHADAP  
KOMITMEN ORGANISASI GURU SEKOLAH DASAR NEGERI  
DI KECAMATAN CAKUNG JAKARTA TIMUR**

**Nurina Ayuningtyas**

Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta  
[nurinasugiarto@gmail.com](mailto:nurinasugiarto@gmail.com)

**Abstract:** *The objective research is to obtain information concerning to the effect of communication and trust toward teacher's organizational commitment. Data collection done toward 83 from 215 teachers of the elementary school in the district Cakung east Jakarta. The research methodology used survey. Respondents were chosen by simple random sampling technique. The data were collected with questionnaire and analyzed with path analysis. Result on the analysis it is concluded that (1) there the positive direct effect of communication toward organizational commitment, (2) there is positive direct effect of trust toward organizational commitment and (3) there is positive direct effect of communication toward trust*

*Keyword: organizational commitment, communication and trust.*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh komunikasi dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi guru. Pengumpulan data dilakukan terhadap 83 dari 215 guru sekolah dasar di kecamatan Cakung timur Jakarta. Metodologi penelitian menggunakan survei. Responden dipilih dengan teknik simple random sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur. Hasil analisis tersebut menyimpulkan bahwa (1) ada efek langsung komunikasi langsung terhadap komitmen organisasional, (2) ada pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap komitmen organisasi dan (3) ada pengaruh langsung positif komunikasi terhadap kepercayaan

Kata kunci: komitmen organisasi, komunikasi dan kepercayaan

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara,

Penyelenggaraan pendidikan dapat dilakukan oleh satuan pendidikan seperti; pemerintah, lembaga pendidikan, atau organisasi yang berfokus kepada dunia pendidikan. satuan pendidikan merupakan kelompok layanan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan pada jalur formal, nonformal, dan informal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan. Jenis satuan pendidikan tersebut diantaranya adalah pendidikan formal. Pendidikan formal merupakan jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.

Sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, pendidikan dasar memiliki peran dalam pembentukan potensi peserta didik sehingga memiliki kemampuan intelektual, berkepribadian, dan berkarakter. Secara umum proses pendidikan di Indonesia dilakukan di sekolah-sekolah. sekolah

merupakan salah satu organisasi pendidikan yang dapat dikatakan sebagai wadah untuk mencapai tujuan pembangunan nasional. Keberhasilan tujuan pendidikan di sekolah sangat tergantung pada bagaimana memanaaj sumber daya manusia yang berada di sekolah tersebut, yaitu kepala sekolah, guru, siswa tata usaha dan tenaga kependidikan lainnya.

Proses pendidikan di sekolah, tidak lepas dari peran seorang guru yang merupakan salah satu komponen yang sangat menentukan terselenggaranya pendidikan. Tugas guru tidak hanya sebagai suatu profesi, tetapi juga suatu tugas kemanusiaan dan kemasyarakatan. Mendidik, mengajar dan melatih anak didik adalah tugas sebagai suatu profesi. Dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar, seorang guru harus meneruskan dan mengembangkan keterampilan dan menerapkannya dalam kehidupan demi masa depan anak didik. Namun dalam kenyataannya, peran guru sebagai pendidik kurang menunjukkan kontribusi yang baik dalam mencetak anak didik.

Tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh seorang guru tidaklah sedikit. Untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab terhadap suatu hal yang baik, seseorang memerlukan kepercayaan dan

Nurina Ayuningtyas

komunikasi sebagai penentu dan mendorong guru untuk bekerja sebaik-baiknya sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif di sekolah. Sebab komunikasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan untuk meningkatkan kualitas hubungan yang baik antar sesama guru maupun kepala sekolah dan guru. Dengan terjalinnya komunikasi dan hubungan baik tersebut, maka akan tercipta sebuah kerja sama yang baik, sehingga diharapkan komitmen organisasi juga akan membaik

Seorang guru diharapkan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat ia bekerja dengan baik. Realitasnya masih banyak para guru yang belum memiliki komitmen organisasi yang memadai terhadap organisasi sekolah antara lain terjadi pada guru-guru Sekolah Dasar di Jakarta. Menurut inayatul (2013:15) Indikasinya, antara lain: suka terlambat masuk kelas, mengakhiri pelajaran sebelum jam pelajaran habis, menggunakan jam mengajar untuk kepentingan lain, malas memeriksa pekerjaan rumah yang diberikan kepada siswa, terlambat menyerahkan soal-soal ulangan atau nilai hasil ulangan. Sikap-sikap seperti seperti menunjukkan bahwa komitmen organisasinya masih rendah.

*Trust* atau kepercayaan, adalah isu sentral dalam kehidupan sehari-hari. Begitu sentralnya pengaruh kepercayaan, hingga Alfadian (2013:67) mengatakan bahwa kepercayaan “*The one thing that changes everything.*” Kepercayaan merupakan sikap yang ditujukan seseorang untuk tetap berada dalam organisasi. Kepercayaan guru pada guru lain serta pada atasan mendorong mereka untuk tetap berada dalam organisasi serta tidak pindah pada organisasi yang lain. Ini menunjukkan bahwa kepercayaan yang tinggi diperlukan untuk membangun komitmen organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti memandang penting untuk meneliti pengaruh komunikasi dan kepercayaan terhadap komitmen organisasi guru sekolah dasar di Sekolah Dasar Negeri kecamatan Cakung Jakarta Timur.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang penting bagi setiap anggota organisasi, dan merupakan isu yang selalu dibahas dalam perkembangan organisasi modern. Tanpa komitmen dari pegawai, suatu organisasi tidak akan bisa berkembang sebagaimana yang dicita-citakan, dan bahkan organisasi tersebut akan mengalami kemunduran. Jadi berdasarkan hal isu

penting kiranya peneliti kemukakan beberapa konsep tentang komitmen organisasi, dan selanjutnya akan peneliti kemukakan beberapa teori terkait dan pengaruhnya terhadap variabel-variabel lain.

Menurut Steve M Jex (2002:133) “*organizational commitment can be thought of as the extent to which employee are dedicated to their employing organization and are willing to work on its behalf, and the likelihood that they will maintain membership.*” Komitmen organisasi dapat dianggap sejauh mana karyawan berdedikasi untuk organisasi yang mempekerjakan mereka dan bersedia untuk bekerja untuk mereka dan akan mempertahankan keanggotaannya.

Pendapat senada mengenai komitmen organisasi menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2009:67) adalah: “*Organizational commitment is defined as the desire on the part of an employee to remain a member of the organization. Organizational commitment influence whether an employee stays a member of the organization (is retained) or leaves to pursue another job (turn over).*” Komitmen organisasi adalah keinginan karyawan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang karyawan tetap menjadi anggota organisasi

(dipertahankan) atau keluar untuk mengejar pekerjaan lain.

Dari definisi di atas dapat dijelaskan bahwa seseorang harus konsisten dalam sebuah aktivitas organisasi sehingga menjadi tuntutan kesungguhan dalam mengkontribusikan segala kemampuan dan kelebihan potensi untuk keberhasilan suatu organisasi. Sepertinya keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi merupakan intisari dari pengertian komitmen organisasi itu sendiri. Newstrom dan Davis (2002:207), menyatakan “*organizational comitment is the degree to which an employee edentifies with the organization and wants to countinue actively participating in it.*” Komitmen organisasi merupakan tingkat kebersamaan pegawai terhadap organisasi dan keinginannya untuk terus berpartisipasi aktif didalamnya. Ada dua hal yang menjadi syarat komitmen organisasi, yaitu kebersamaan seseorang terhadap organisasinya dan berpartisipasi aktif dalam organisasinya.

Demikian juga pendapat yang disampaikan oleh Robbins dan M. Coulter (2012:377) “*organization comitment is the degree to which an employee identifies with a particular organization and it goals and wishes to maintain membership in that organization.*” Komitmen organisasi

merupakan keadaan dimana pegawai berpihak pada organisasi tertentu dan tujuannya serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Ada dua hal yang menjadi syarat komitmen organisasi, yaitu keberpihakan pegawai terhadap organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Pengertian senada juga dikemukakan oleh Kreitner dan Kinicki, (2010:166) *“organizational comitment reflect the extent to which an individual, identifies with an organization and is committed to its goals.”* Komitmen organisasi mencerminkan dimana seorang individu berpihak kepada organisasi dan berkomitmen untuk tujuan-tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah kesediaan seseorang untuk berpihak kepada organisasi dan tetap menjadi anggota organisasi dengan alasan afektif, keberlanjutan, dan normatif dengan indikator : 1) keterkaitan emosional dengan organisasi; 2) berpartisipasi aktif dalam organisasi; 3) merasa rugi meninggalkan organisasi; 4) merasa membutuhkan organisasi; 5) memiliki kewajiban terhadap organisasi; 6) dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi

Istilah komunikasi berasal dari kata latin *Commicare* atau *Communis* yang berarti sama atau menjadikan milik bersama. Kalau seseorang berkomunikasi dengan orang lain, berarti ia berusaha agar apa yang disampaikan kepada orang lain tersebut menjadi miliknya. Komunikasi adalah keterampilan yang sangat penting dalam kehidupan manusia, komunikasi dapat terjadi pada setiap gerak langkah manusia. Manusia adalah makhluk sosial yang bergantung satu sama lain dan mandiri serta saling keterkaitan dengan orang lain di lingkungannya. Satu-satunya alat untuk dapat berhubungan dengan orang lain dilingkungannya adalah komunikasi yang baik secara verbal maupun non verbal (bahasa tubuh dan isyarat yang banyak dimengerti oleh suku bangsa). Ketika orang-orang dalam organisasi melakukan pertemuan, berbagi cerita di kafetaria atau melakukan presentasi, melakukan komunikasi.

Ab Shani, *et al* (2009:175) mendeskripsikan komunikasi sebagai berikut: *“communication is the transfer of information from one person to another.”* Komunikasi merupakan proses perpindahan informasi dari satu orang

keorang yang lain. Pendapat senada diungkapkan oleh John w Newstrom dan Keith Davis (2006:427) bahwa: *“Communication is the transfer of information and understanding from one person to another person. It is a way of reaching others by transmitting ideas, fact, thoughts, feeling, and value. Its goal is to have the reciever understand the massage as it was intended.”* Komunikasi adalah transfer informasi dan pemahaman dari satu orang ke lain orang. Ini adalah satu jalan atau cara lain mencapai dengan cara memancarkan ide-ide, fakta, pemikiran, perasaan dan nilai. Tujuannya untuk penerima pesan memahami pesan seperti yang diharapkan. Beberapa ahli memiliki pendapat yang berbeda dalam menafsirkan arti komunikasi. dikemukakan oleh Gibson *et.al.*,(2006:427) menyatakan bahwa *”communication is transmitting information and understanding, using verbal or non verbal symbols.”* Komunikasi sebagai perpindahan informasi dan pemahaman, menggunakan simbol-simbol verbal atau non verbal.

Robbins dan Judge (2011:366) berpendapat bahwa *“communication is the Transfer and understanding of meaning.”* Komunikasi merupakan perpindahan dan pemahaman arti atau makna. Sedangkan

menurut Kreitner dan Kinicki (2010:402) *“communication is defined as The exchange of information between a sender and a receiver , and the inference (perception) of meaning between the individuals involved.”*

Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara pengirim dan penerima, dan mempersepsikan makna antara pengirim dan penerima, dan mempersepsikan makna antara individu yang terlibat. Pertukaran disini dimaksudkan proses dua arah yang terdiri dari beberapa unsur yang saling terkait. Dengan adanya pendapat yang berbeda-beda tentang komunikasi organisasi, dapat tarik kesimpulan bahwa komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang kompleks yang dipengaruhi oleh lingkungan internal maupun lingkungan eksternal dan meliputi pesan, tujuan, arah, media orang dan sikapnya, idenya dan konsepnya. Pernyataan di atas diperkuat oleh pendapat Colquitt, (2009:423) *“team process have a strong possitve effect on team commitment.”* Tim proses mempunyai dampak yang kuat pada komitmen tim atau organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis komunikasi merupakan perpindahan pesan atau informasi dari seseorang atau orang lain didalam organisasi yang disampaikan secara lisan maupun

Nurina Ayuningtyas

tulisan yang mempunyai arti dan berguna untuk mencapai tujuan organisasi dengan indikator 1) adanya dukungan sesama anggota organisasi, 2) menyenangkan bagi sumber dan penerima informasi, 3) adanya keterbukaan dari kedua belah pihak, 4) adanya kesepahaman arti atas informasi yang dipindahkan, 5) kecermatan dan ketelitian dalam pemindahan informasi

Kepercayaan adalah landasan atau aset paling berharga bagi siapa pun yang akan meraih keberhasilan. Kepercayaan menjadi suatu perekat emosional yang menyatukan orang-orang dalam organisasi. Hal ini beralasan karena jika sudah tidak ada kepercayaan pada seseorang, maka apa pun yang diucapkan, dilakukan dan sebaik apapun visinya, semua orang-orang tidak akan percaya lagi dengannya. Percaya merupakan salah satu paham yang mendasar yang dimengerti hampir setiap orang, walaupun sukar untuk didefinisikan secara tepat. Kepercayaan pada dasarnya merupakan keyakinan terhadap sesuatu dengan pikiran positif. Beberapa ahli memberikan definisi yang berbeda, namun pada hakekatnya kepercayaan merupakan harapan positif.

Robbin dan Judge (2011:458) mengemukakan, *“trust is a positive expectation that another will not-through words, action, or decision-act opportunistically.”* Kepercayaan adalah harapan positif bahwa orang lain tidak akan berbuat oportunistik melalui perkataan, tindakan atau keputusan. Demikian juga dengan pendapat Lussier (2008:303) menjelaskan, *“trust is the positive expectation that another will not take advantage of you. Trust is not simply given; it is earned.”* Kepercayaan adalah harapan positif yang orang lain tidak akan mengambil keuntungan dari anda. Kepercayaan tidak diberikan begitu saja, tetapi diperolehkan.

Kepercayaan dimengerti sebagai ungkapan keyakinan dikemukakan oleh George and Jones (2008:97) *“trust is 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 (because the other might in deceitful way.”* Kepercayaan adalah keinginan seseorang atau grup untuk memiliki keyakinan atau percaya diri ini menimbulkan resiko lagi bagi mereka

(karena orang yang dipercaya tersebut bertindak tidak jujur).

Sedangkan Kreitner dan Kinicki (2010:318) mengatakan bahwa kepercayaan merupakan interaksi dua arah. "*trust is defined as reciprocal faith in others intentions and behavior.*" Kepercayaan didefinisikan sebagai keyakinan timbal balik dalam niat dan perilaku orang lain. Pengertian berbeda disampaikan oleh De Jannasz, Dowd dan Scneider (2009:33) "*Trust is multifaceted concept that capture one's faith or belief in the integrity or reliability of another person or thing.*" *simply put, trust mean confidence. When you trust people, you have confidence in them- their integrity and in their abilities*"

Kepercayaan adalah konsep beraneka segi yang menangkap keyakinan atau kepercayaan seseorang dalam integritas atau kehandalan orang lain. secara sederhana, kepercayaan berarti keyakinan. Ketika anda mempercayai orang lain, anda memiliki keyakinan didalamnya. Dalam hal integritas dan kemampuan mereka. Pengaruh kepercayaan terhadap komitmen organisasi dapat dilihat pada pendapat Colquitt, LePine dan Wesson. Menurut Colquitt (2008:240) "*Trust is a strong affect on commitment.*"

Kepercayaan sangat mempengaruhi komitmen.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disintesis bahwa kepercayaan adalah harapan positif terhadap seseorang dalam kaitannya dengan tindakan, pelaksanaan tugas, kewenangan dan tanggung jawab yang secara operasional kepada orang lain sesuai dengan pencapaian tujuan organisasi, dengan indikator : 1) adanya kejujuran dalam bekerja; 2) berbuat baik; 3) adanya anggapan positif; 4) mengakui kemampuan orang lain.

#### **METODE**

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan menjelaskan hubungan kausal dengan analisis jalur (*path analisis*). Hasil uji coba instrument komitmen organisasi dari 30 butir yang diuji cobakan, terdapat 4 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrument sebesar 0,955. Hasil uji coba instrumen komunikasi diperoleh nilai dari 30 butir yang di uji cobakan, terdapat 3 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas instrument 0,963. Hasil uji coba instrumen kepercayaan diperoleh nilai dari 30 butir yang di uji cobakan, terdapat 3 butir yang tidak valid dengan koefisien reliabilitas



Nurina Ayuningtyas

instrument 0,971. Analisis data dilakukan dengan statistika deskriptif dan inferensia.

## HASIL

### **Komunikasi terhadap komitmen organisasi**

Komunikasi berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.  $H_0 : \beta_{31} \leq 0$  dan  $H_1 : \beta_{31} > 0$ ,  $H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung komunikasi terhadap komitmen organisasi, nilai koefisien jalur sebesar 0,337 dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 3,617. Nilai Koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,64. Oleh karena nilai koefisien  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa komunikasi berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung positif oleh komunikasi. Meningkatnya komunikasi akan

mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.

### **Kepercayaan terhadap komitmen organisasi**

Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.  $H_0 : \beta_{32} \leq 0$ ,  $H_1 : \beta_{32} > 0$  dan  $H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepercayaan terhadap komitmen organisasi, nilai koefisien jalur sebesar 0,437 dan nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 4,683 sedangkan nilai koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,01$  sebesar 2,64. Oleh karena nilai koefisien  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai koefisien  $t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, dengan demikian kepercayaan berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi dapat diterima. Hasil analisis hipotesis kedua menghasilkan temuan bahwa kepercayaan berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi secara langsung positif oleh kepercayaan. Meningkatnya kepercayaan akan mengakibatkan peningkatan komitmen organisasi.

### **Komunikasi terhadap kepercayaan**

Komunikasi berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan.  $H_0 : \beta_{21} \leq 0$ ,  $H_1 : \beta_{21} > 0$  dan  $H_0$  ditolak, jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dari hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung komunikasi terhadap kepercayaan, nilai koefisien jalur sebesar 0,427 dimana nilai koefisien  $t_{hitung}$  sebesar 4,577. Nilai Koefisien  $t_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 1,99. Oleh karena nilai koefisien  $t_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $t_{tabel}$  maka dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yaitu bahwa komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap kepercayaan dapat diterima. Hasil analisis hipotesis pertama memberikan temuan bahwa komunikasi berpengaruh secara langsung positif terhadap kepercayaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepercayaan dipengaruhi secara langsung positif oleh komunikasi. Meningkatnya komunikasi akan mengakibatkan peningkatan kepercayaan.

### **PEMBAHASAN**

Peningkatan komitmen organisasi guru sekolah dasar negeri di kecamatan Cakung Jakarta Timur dapat penyebab para guru meningkatkan komitmen organisasi, komitmen organisasi dapat direalisasikan dengan baik, komunikasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi

guru dan kepercayaan dapat mempengaruhi komitmen organisasi guru di sekolah dasar negeri pada kecamatan Cakung Jakarta Timur.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil data penelitian dan hasil analisis data penelitian dengan semua persyaratan analisis data yang meliputi uji linieritas serta keberartian regresi telah dipenuhi, maka dapat diambil kesimpulan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1) Terdapat pengaruh langsung positif komunikasi terhadap komitmen organisasi. Artinya komunikasi semakin baik, maka komitmen organisasi akan meningkat, (2) Terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap komitmen organisasi, artinya jika kepercayaan makin tinggi maka komitmen organisasi akan meningkat, (3) Terdapat pengaruh langsung positif komunikasi terhadap kepercayaan. Hal ini menunjukkan bahwa jika komunikasi makin baik, maka kepercayaan juga akan makin baik.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian diatas dapat dikemukakan beberapa saran bagi peningkatan komitmen organisasi pada guru SD Negeri di kecamatan Cakung Jakarta Timur, sebagai berikut: (1) Faktor komunikasi antara

Nurina Ayuningtyas

pimpinan, guru, siswa, orang tua siswa, masyarakat, pemerintah dan lembaga yang terkait dengan pendidikan hendaknya mendapat perhatian dan pengembangan agar mendapatkan informasi yang tepat sasaran dan tepat guna, komunikasi yang dapat dimengerti oleh semua pihak agar lebih mudah dalam menjalankan tugasnya masing-masing. (2) Faktor kepercayaan bagi para guru SD Negeri di Kecamatan Cakung harus diperhatikan karena penciptaan dan pemeliharaan kepercayaan terhadap atasan, rekan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Hal ini dapat meningkatkan komunikasi dan komitmen organisasi. (3) Untuk meningkatkan komitmen organisasi: maka setiap guru disarankan untuk lebih meningkatkan partisipasi diri dalam kegiatan sekolah, saling membantu dalam memajukan sekolah sehingga terciptanya komitmen yang kuat pada diri untuk tetap bertahan dan membangun organisasi. (4) Penelitian ini dapat dimanfaatkan bagi para peneliti selanjutnya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan agar mempunyai kesadaran tentang kondisi lembaga yang sebenarnya terutama faktor komunikasi dan kepercayaan seluruh karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- B, Alfian., "Meningkatkan Kepercayaan Terhadap Dunia Pendidikan Indonesia", <http://www.dunamis.co.id> (diakses tanggal 26 mei 2013).
- Colquitt, Jason, LePine, Wesson, *Organizational Behavior Improving Performance and commitment in The workplace*, New York : McGraw Hill Inc.,2009.
- George, Jennifer M. and Gareth R Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey:Pearson Prantice Hall,2008.
- Gibson, James L., *et al*, *Organization: Behavior, Structure, Process*, New York: Mc Graw-Hill,2009
- Gibson, Jane Whitney and Richard M Hodgetts., *Organizational Communication A Managerial Prespective Second Edition*, New York : by Harpercollins Publisher,Inc.,1991.
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research 2*, Yogyakarta: yayasan penerbitan Fakultas Psikologi UGM, 2002.
- Inayatullah., "Kontribusi Faktor-Faktor Internal dan Eksternal Terhadap Peningkatan Kinerja Profesional Guru", [http:// www. ejournal unisma.net](http://www.ejournal.unisma.net) (diakses tgl 25 mei 2013)
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske, and Michael T Matesson, *Organizational*

- Behavior and Management*, New York: Mc Graw-Hill, 2008.
- Jersey: Pearson Education, Inc., 2012.
- Janasz, Suzanne c. De, Karen O. Dowd, and Beth Z Schneider, *Interpersonal Skills in Organization*, New York : McGraw-Hill Companies, Inc., 2009.
- Shani, Ab., Dawn Chandler, *et al*, *Behavior In Organizations*, McGraw–Hill, 2009.
- Jex, Steve, M, *Organizational Psychology A Scientist-Practitioner Approach*, New York: John Wiley & son, Inc., 2002.
- Shermerhorn, John R Jr., James G Hunt, Richard N Osborn, and Mary Uhl-bien, *Organizational Behavior*, danves: John Wiley & sons, inc., 2011
- Kreitner, Robert and Kinicki, *Organizational Behavior, Ninth Edition*, New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc., 2010.
- Lunenburg, Fred C and Allan C, *Educational Administration concept and Practice*.
- Lussier, Robert N, *Human Reletion In Organizations : Applications and skill Building*, New York: Mcgraw Hill Companies, Inc., 2008.
- McShane, Steven L. and Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2010.
- Newstrom, John W and Keith Davis, *Organizational Behavior* New York: McGraw-Hill, 2002.
- Robbins, Stephen P and Timothy A judge, *Organizational Behavior*, New Jersey : Pearson Education, Inc., 2011.
- Robbins, Stephen P, *Perilaku Organisasi* edisi kesepuluh, Jakarta: indeks, 2006
- Robbins, Stephen, P. and Mary Coulter, *Management Eleven Edition*, New