

**NASKAH PUBLIKASI**

**PELATIHAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL UNTUK MENINGKATKAN  
KOMITMEN ORGANISASI PADA GURU SLB “X”**



**Diajukan oleh**

**Resturezeki Purwanti  
13915025**

**Kepada**

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2018**

**TRAINING OF INTERPERSONAL COMMUNICATION TO IMPROVE THE  
COMMITMENT OF THE ORGANIZATION OF EXTRAORDINARY SCHOOL  
OF “X”**

Resturezeki Purwanti

Faculty of Psychology and Socio-Cultural Sciences

Islamic University of Indonesia

restuchan2105@gmail.com

**ABSTRACT**

This research aims to prove the hypothesis that the training of interpersonal communication can improve the commitment of the organization of extraordinary school X. This research involved 14 teachers in the range of age of 30 – 60 years teaching in the extraordinary school (SLB). This is a quasi-experimental research with the model of research design of pretest-posttest control group design. The measurement on the commitment of the teacher organization was done by giving the scale of the commitment of the teacher organization (Meyer and Allen, 1990) to the experimental group and control at the phase of pretest and posttest. Data in this research was analyzed quantitatively using independent t test. The result of the research showed  $p = 0.03$  ( $p < 0.03$  ( $p < 0.05$ ) meaning that there was a significant difference between the experimental group and control after the implementation of training on the interpersonal communication. Meanwhile, there was the improvement of the commitment of the teacher organization in the experimental group based on the average of gained score.

Keywords: training of interpersonal communication, commitment of teacher organization, Extraordinary School.

## PENDAHULUAN

Menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 1 dinyatakan sebagai berikut “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sesuai dengan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa guru mempunyai peran utama dalam mendidik dan memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kepada anak didik.

Pada pasal 7 ayat 1b undang-undang di atas disebutkan bahwa “guru harus memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia”. Pasal tersebut menegaskan bahwa peran dan fungsi guru dalam meningkatkan mutu pendidikan hendaknya didasarkan pada komitmen guru, dan pemerintah mensyaratkan para guru untuk memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas-tugas keguruannya, yang secara umum dijelaskan pada pasal dan ayat di atas adalah meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia (UUSPN, 2010)

Guru yang memiliki komitmen akan meningkatkan kualitas kerjanya, yang selanjutnya menentukan mutu pendidikan. Sebaliknya guru yang memiliki kualitas kerja di bawah standar minimal akan menghambat peningkatan kualitas pendidikan. Supriadi (1999) menyatakan bahwa di antara berbagai masukan (input) yang menentukan mutu pendidikan (yang ditunjukkan oleh prestasi belajar siswa), sepertiganya ditentukan oleh guru. Faktor guru adalah faktor yang paling dominan dan mempengaruhi hasil pembelajaran.

Kreitner dan Kinicki (2007) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berfluktuasi sesuai dengan keadaan faktor yang memengaruhinya, yaitu faktor psikologis dan sosial yang mencakup pertahanan ego, motivasi individu, dan tekanan teman sejawat, serta faktor organisasi yang meliputi komunikasi dan situasi internal organisasi.

Menurut Myer dan Herscovith (dalam Yoon & Thye, 2002) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen anggota organisasi adalah kesempatan untuk melakukan interaksi dengan orang lain yang merupakan salah satu cara pemenuhan kebutuhan sosial manusia. Saat kebutuhan ini terpenuhi, maka akan ada usaha dari individu untuk membalas kepada organisasi sebagai pihak yang memberi pemenuhan kebutuhan, yaitu dengan memberikan komitmen terhadap organisasi. Dapat dikatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi tergantung pada keterbukaan antara anggota tim dan pemahaman yang jelas tentang ide-ide di antara mereka. Komunikasi yang efektif dapat menolong seseorang memiliki pemahaman yang jelas tentang suatu pendapat atau ide.

Komunikasi interpersonal di organisasi dapat mempengaruhi keterikatan anggota terhadap organisasi tempatnya bekerja. Membangun komunikasi yang baik sama dengan membuat keuntungan yang tinggi. Semakin efektif komunikasi interpersonal di kalangan anggota, maka akan semakin tinggi komitmen kerjanya. Salah satu karakteristik yang mempengaruhi dalam pembentukan komitmen organisasi yang kuat adalah komunikasi yang bersifat dua arah baik secara vertikal maupun horisontal (De Vries & Treacy-Florent, 2002).

Grandjean & Guégen (2011) dalam penelitiannya mendapati bahwa individu yang dapat mengkomunikasikan pemikirannya secara baik dalam proses informasi akan menjadi lebih tertarik terhadap situasi yang terjadi dan lebih terlibat dengan kondisi organisasinya. Proses komunikasi yang terakomodasi dapat memberikan pengaruh positif terhadap perilaku seseorang yang membuatnya lebih terikat dan berkomitmen terhadap lingkungan kerjanya. Dessler (1994) juga menyatakan bahwa komitmen tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor finansial, fisiologis atau jaminan yang diberikan oleh organisasi melainkan juga dipengaruhi oleh faktor sosial dan psikologis.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah meningkatkan komitmen organisasi guru SLB dengan pelatihan komunikasi interpersonal. Manfaat dari

penelitian ini meliputi aspek teoritis dan praktis. Hipotesis yang diuji adalah komitmen organisasi guru yang lebih tinggi akan didapatkan oleh kelompok guru SLB yang mendapatkan pelatihan komunikasi interpersonal, dibandingkan dengan komitmen organisasi guru SLB tidak mendapatkan pelatihan komunikasi interpersonal.

## METODE PENELITIAN

### Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

1. Guru yang mengajar di SLB.
2. Tingkat komitmen organisasi yang dimiliki adalah sedang sampai rendah berdasarkan pengisian skala komitmen organisasi.
3. Para responden akan dibagi dalam 2 kelompok, yaitu 9 orang di kelompok eksperiman dan 9 orang di kelompok kontrol.

### Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuasi-eksperimen dengan model rancangan penelitian yang digunakan adalah *pretest-posttest control group design* (Neuman, 2006). Desain ini bertujuan untuk melihat pengaruh suatu intervensi terhadap kelompok yang dikenakan perlakuan dibandingkan dengan kelompok yang tidak dikenakan perlakuan.

Bentuk rancangan penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Rancangan penelitian

<b>Kelompok</b>	<b>Prates</b>	<b>Perlakuan</b>	<b>Pascates</b>
<b>Eksperimen (KE)</b>	O1	X	O2
<b>Kontrol (KK)</b>	O1	-X	O2

Keterangan:

KE : Kelompok eksperimen

KK: Kelompok kontrol

O1 : Observasi prates

O2 : Observasi pascates

O3 : Tindak lanjut

X : Perlakuan

-X : Tanpa perlakuan

### Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data dengan beberapa metode, di antaranya:

#### 1. Skala

Skala yang akan diberikan pada subjek adalah skala komitmen organisasi sebagai *pre-test*, yaitu sebelum pelatihan diberikan, dan *post-test*, yaitu sesudah pelatihan diberikan. Hal ini dilakukan peneliti untuk mendapatkan data secara kuantitatif mengenai perubahan yang dialami subjek setelah diberi pelatihan.

Skala komitmen organisasi telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia dan divalidasi oleh Rachmawati (2015). Responden pada penelitian Rachmawati ini adalah staf HRD yang berjumlah 284 responden penelitian yang berusia dari 18-60. Sementara itu validitas skala bergerak antara 0,26 hingga 0,618. Hasil uji reliabilitas skala Komitmen Organisasi menunjukkan  $\alpha=0.818$ .

Skala komitmen organisasi guru menggunakan 5 poin Likert yang memiliki rentang 1 (sangat sesuai) sampai 5 (sangat tidak sesuai). Penyeoran item *favorable* dilakukan sesuai rentang tersebut, sedangkan item *unfavorable* sebaliknya yaitu 5 untuk pilihan (sangat sesuai) sampai 1 untuk pilihan jawaban (sangat tidak sesuai). Penyeoran kemudian dilakukan dengan menambahkan skor masing-masing item dan membagi skor sesuai jumlah item, yaitu

18. Interpretasi skor berupa kategorisasi tingkat komitmen organisasi responden, sebagai berikut (Meyer dan Allen 1990):

- a. 1 sampai 2,5 mengindikasikan komitmen organisasi guru yang rendah
- b. 2,5 sampai 3,5 mengindikasikan komitmen organisasi guru yang sedang
- c. 3,5 sampai 5 mengindikasikan mengindikasikan komitmen organisasi guru yang tinggi

Tabel 2. Cetak biru Skala Komitmen Organisasi Guru 18 item (Meyer dan Allen 1990).

Aspek – aspek komitmen organisasi	Indikator	No. Item	
		Fav	Unfav
Komitmen Afektif	Guru memiliki ikatan emosional	1, 7, 13	4, 10, 16
Komitmen Kesenambungan	Guru merasa rugi jika meninggalkan sekolah	2, 8, 14,	5, 11, 17,
Komitmen Normatif	Kesadaran guru bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang harus dilakukan	3, 9, 15	6, 12, 18

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Analisis data kuantitatif menggunakan perangkat lunak *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 18. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini akan menggunakan metode *independent samples t test* untuk mengetahui perbedaan rata-rata dua sampel yang berbeda. Uji ini dilakukan pada responden yang diuji untuk situasi sebelum dan sesudah proses atau mendapat perlakuan sehingga tepat untuk menguji efektivitas penerapan job sheet yang dikembangkan sebagai pedoman praktik. Penggunaan *independent samples t test* juga akan digunakan jika data penelitian ini normal dan homogen.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan uji asumsi diketahui bahwa data yang didapatkan normal dan homogen, sehingga analisis parametrik dapat dilakukan. Analisis untuk uji hipotesis menggunakan ANOVA. Data yang dianalisis berdasarkan skala komitmen organisasi guru pada tahap *pretest* dan *post-test*, pada kelompok eksperimen dan kontrol. Berikut adalah hasil uji hipotesis menggunakan ANOVA.

Tabel 3. Hasil uji hipotesis

Tahap	Sig.	Keterangan
Prates	0,06	Tidak Signifikan
Pascates	0,03	Signifikan

Berdasarkan analisis data tersebut diketahui jika signifikansi pada skor *pretest*  $p = 0,046$  Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kontrol. Kemudian, untuk *post-test* didapatkan angka signifikansi  $p = 0,03$  yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kontrol setelah intervensi diberikan. Berdasarkan uji hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan komunikasi interpersonal dapat meningkatkan komitmen organisasi guru SLB “X”, sehingga **hipotesis diterima.**

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelatihan komunikasi interpersonal dalam meningkatkan komitmen organisasi guru SLB “X”. Pengukuran komitmen organisasi dilakukan sebelum dan sesudah pelatihan komunikasi interpersonal diberikan. Berdasarkan analisis kuantitatif menggunakan *independent sample t test* pada kelompok eksperimen dan kontrol didapati perbedaan komitmen organisasi guru yang signifikan antara sebelum dan setelah intervensi diberikan pada kelompok eksperimen. Angka signifikansi adalah  $p = 0,03$ ,



$p < 0,05$ . Peningkatan komitmen organisasi guru pada kelompok eksperimen juga dapat dilihat dari skor rerata sebelum dan sesudah mengikuti intervensi, yaitu 55,5 menjadi 68,8.

Hal ini sesuai dengan teori bahwa salah satu cara untuk mawadahi permasalahan organisasi dengan tingkat komitmen anggota organisasi yang rendah akan mengalami hambatan dalam meningkatkan kesempatan bekerjasama dalam kegiatan-kegiatan organisasi yang akan mengarah pada pencapaian tujuan organisasi itu sendiri adalah pelatihan. Melalui pelatihan diharapkan guru dapat mengembangkan kompetensinya sehingga selalu siap berkomitmen menghadapi tuntutan maupun perubahan yang dilakukan oleh organisasi dalam mencapai tujuan terbaiknya (Ghazavi, Lohrasbi, & Mehrabi, 2010).

Pelatihan bagi guru adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Dalam definisi lebih lanjut Mangkuprawira (2003) memberikan perbedaan pada pengertian pelatihan dan pendidikan. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Komunikasi interpersonal di organisasi dapat mempengaruhi keterikatan anggota terhadap organisasi tempatnya bekerja. Membangun komunikasi yang baik dengan membuat keuntungan yang tinggi. Semakin efektif komunikasi interpersonal di kalangan anggota, maka akan semakin tinggi komitmen kerjanya. Salah satu karakteristik yang mempengaruhi dalam pembentukan komitmen organisasi yang kuat adalah komunikasi yang bersifat dua arah baik secara vertikal maupun horisontal (De Vries & Treacy-Florent, 2002).

Salah satu cara untuk menjembatani masalah yang ada dalam sebuah organisasi adalah dengan membudayakan komunikasi interpersonal yang efektif. Komitmen dibangun berdasarkan kepercayaan yang menuntut komunikasi dua arah. Semakin efektif komunikasi

interpersonal yang terjadi di tempat kerja, maka akan mampu menumbuhkan, memelihara dan mempertahankan semangat kerja anggota. Semangat kerja yang tinggi akan menimbulkan dampak positif yaitu berupa meningkatnya komitmen anggota terhadap organisasi sehingga tujuan organisasi tercapai (Iqbal, 2010).

Sebelum intervensi diberikan diketahui bahwa hasil analisis mengenai gambaran komitmen organisasi berdasarkan jenis kelamin. Laki-laki cenderung memiliki komitmen organisasi sangat rendah dan sedang. Pada perempuan cenderung memiliki komitmen organisasi sedang dan tinggi.

Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Chusmir (Jewel & Siegall, 1998) berpendapat bahwa faktor gender mempunyai kaitan konseptual dengan komitmen organisasi dan pengaruhnya kuat sekali pada perempuan karena mereka adalah sumber pertentangan peran gender yang jarang dialami laki-laki yang bekerja, perempuan berharap untuk bisa berhasil mengintegrasikan antara peran dalam keluarga dengan peran dalam pekerjaan atau karir. Begitu banyak perempuan lebih disosialisasikan dengan peran mengurus keluarga dibanding dengan peran yang berhubungan dengan berkarir atau berprestasi, mereka secara tradisional tidak merencanakan karir dengan serius, tidak mengeksplorasi pilihan karir secara mendalam dan terpaku pada pilihan karir yang terstereotipe secara gender.

Berdasarkan hasil analisis mengenai gambaran komitmen organisasi berdasarkan lama kerja secara keseluruhan adalah pada responden yang lama kerjanya kisaran 1-5 tahun memiliki kecenderungan komitmen organisasinya sangat rendah dan rendah, responden yang lama kerjanya kisaran 6-18 tahun memiliki kecenderungan komitmen organisasinya sedang dan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin lama responden bekerja di perusahaan, maka komitmen organisasinya semakin tinggi. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu lama kerja sebagai salah satu antecedent karakteristik personal juga memiliki pengaruh yang

cukup besar terhadap komitmen organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) menemukan adanya korelasi yang positif rendah antara masa kerja dengan komitmen organisasi.

Kreitner dan Kinicki (2011) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Penyebab lain juga dikarenakan adanya kebijakan dari instansi atau perusahaan mengenai jaminan hidup di hari tua.

Berdasarkan hasil analisis mengenai gambaran komitmen organisasi berdasarkan pendidikan terakhir. Secara keseluruhan adalah pada responden yang pendidikan terakhirnya SMA, S1, dan S2 memiliki kecenderungan komitmen organisasinya rendah dan sangat rendah. Pada responden yang tingkat pendidikan terakhirnya SMA dan S1 memiliki kecenderungan komitmen organisasinya sedang dan tinggi.

Hasil ini menunjukkan kecenderungan bahwa semakin tinggi pendidikan, komitmen organisasinya semakin rendah. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Angle dan Perry (1981) dan Steers (1977) menunjukkan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula harapannya sehingga sulit dipenuhi oleh organisasi, akibatnya semakin rendah komitmen organisasi. Mathieu dan Zajac (1990) juga menemukan bahwa tingkat pendidikan berkorelasi negatif kecil dengan komitmen organisasi.

Setelah intervensi diberikan, intervensi ini terbukti mampu meningkatkan komitmen organisasi guru SLB "X" sebesar 49,3%. Kemampuan individu dalam menjalankan komunikasi interpersonal yang efektif akan meningkatkan komitmen organisasi baik dari komitmen afektif, komitmen berkesinambungan, dan komitmen normatif dapat menjadi upaya preventif untuk meminimalisir menurunnya semangat kerja serta meningkatkan keterlibatan dan komitmen para guru dalam pencapaian target kerja. Hal tersebut dapat dilihat

dari poin rerata guru SLB kelompok eksperimen pascates sebelumnya. Akan tetapi dari hasil statistik dengan mengontrol grup dan gaji ditemukan bahwa peran dari intervensi menurun menjadi 32% sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil gaji yang diperoleh berpengaruh dalam menentukan kecenderungan tingkat komitmen organisasi.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat perbedaan komitmen organisasi yang signifikan antara guru SLB yang mendapat pelatihan komunikasi interpersonal dan yang tidak mendapatkannya. Pelatihan komunikasi interpersonal terbukti efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi guru SLB “X”. Hal ini dapat diketahui dari perbedaan skor yang didapatkan sebelum dan sesudah pelatihan komunikasi interpersonal.

### **Saran**

#### **1. Bagi subjek penelitian**

Para subjek penelitian disarankan untuk tetap menjaga komunikasi. Interaksi yang intens dapat membantu subjek untuk tetap mengingat pengetahuan yang telah didapatkan dari intervensi. Interaksi juga akan mendorong subjek untuk terus saling mendukung dan mengembangkan sikap positif dan menciptakan komitmen organisasi yang lebih baik.

#### **2. Bagi peneliti selanjutnya**

Penelitian selanjutnya diharapkan memperhatikan kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini, seperti durasi dan frekuensi intervensi, serta instrumen pendamping alat ukur. Subjek pada kelompok eksperimen dalam penelitian ini adalah guru SLB “X”. Variasi jenis kelamin pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk memberikan informasi yang lebih kaya. Variasi subjek lain yang dapat diteliti adalah terkait usia, tahap penerimaan terhadap perceraian, dan bentuk

Penelitian selanjutnya diharapkan memperhatikan kelemahan-kelemahan dalam penelitian ini, seperti yang telah dijabarkan pada subbab evaluasi. Kelemahan-kelemahan tersebut antara lain durasi dan frekuensi intervensi, jumlah pertemuan, instrumen pendamping alat ukur, dan kriteria subjek yang lebih spesifik.

Subjek pada kelompok eksperimen dalam penelitian ini adalah guru SLB. Variasi jenis kelamin pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk memberikan informasi yang lebih kaya. Variasi subjek lain yang dapat diteliti adalah terkait usia, tingkat pendidikan, dan pendapatan.

Penelitian selanjutnya yang menggunakan pelatihan komunikasi interpersonal membutuhkan sikap yang lebih tegas dari peneliti. Hal ini diperlukan karena pelatihan komunikasi interpersonal berjalan dengan menyesuaikan keadaan subjek pada pertemuan-pertemuan sebelumnya. Pelaksanaan pelatihan komunikasi interpersonal yang tidak terlalu sesuai dengan perencanaan yang dibuat sangat mungkin terjadi.

Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk memasang pelatihan komunikasi interpersonal ataupun variabel komitmen organisasi guru dengan variabel-variabel lainnya. Variabel lain yang diasumsikan juga terjadi pada guru SLB adalah kepuasan guru. Sementara itu, untuk intervensi yang disarankan untuk meningkatkan komitmen organisasi adalah efikasi diri dan kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Angle, H.L., & Perry, J.L (1981). *An Empirical Assesment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness*. Administrative Science Quarterly, 27, hal 1-4.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. (1997). *Commitment in The Workplace Theory. Research and Application*. California: Sage Publications.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Ed Revisi VI*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aron, A., E. N. Aron., EJ. Coups. (2006). *Statistic for Psychology: Fourth Edition*. New Jersey: Pearson Educational International.
- Atmodiwiryo. (1993). *Manajemen training*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Azwar, S. (2003). *Metode penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2010). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (2002). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H.
- Bluman. (2001). *Elementary Statistic*. New York: The McGraw-Hill.
- Budyatna & Ganiem. (2011). *Teori Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: Kencana.
- Delphie, B. (2006). *Pembelajaran Anak Tunagrahita*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Devito, J. (1997). *Komunikasi Antarmanusia*. Professional Books: Jakarta.
- De Vries, M.F.R & Treacy-Florent, E. (2002). Creating high commitment organizations. *Organizational Dynamics*, 30, hal 295-309.
- Djamarah, S.B. (2002). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djamarah. (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Dwinarsari, R. (2004). Pengaruh Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Struktur Desentralisasi terhadap Kinerja Pimpinan Dinas: Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Tesis*. Magister Akuntansi. UGM.
- Ghazavi, Z., Lohrasbi, F., & Mehrabi, T. (2010). Effect of communication skill training using group psychoeducation method on the stress level of psychiatry ward nurses. *Iranian Journal Of Nursing And Midwifery Research*, 15, hal 395-400.
- Gibson, J. L., et al. (2006). *Organizations (Behavior, Structure, Processes)*. Twelfth Edition, McGraw Hill.

- Grandjean, I. & Guegen, N. (2011). Testing a binding communication strategy in a company: How Could Persuasive Information Be More Efficient?. *Journal of Social Behavior and Personality*. 39, hal 1209-1216.
- Griffin. (2004). *Komitmen Organisasi*. Terjemahan. Jakarta: Erlangga.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset Yogyakarta.
- Hapsari, D.A. (2016). Pengaruh pelatihan komunikasi interpersonal untuk meningkatkan kualitas pelayanan karyawan hotel Z Yogyakarta. *Tesis*. Tidak dipublikasikan. Program Magister Psikologi Profesi. UII.
- Hasibuan., M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hrebiniak, L.G., & Alutto, J.A. (1972). Personal and Role-Elated Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, hal 555-573.
- Iqbal, A. (2010). An Empirical Assesment of Demography Factors, Organizational Ranks, and Organizational Commitment. *International Journal of Business and Management*, 5 hal 3.
- Jewell, L. N., & Siegall, M. (1998). *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Penerapan Untuk Memecahkan Berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri, dan Organisasi*. Edisi ke dua. Jakarta: Arcan.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Lindawati, R.D. (2014). Pengaruh komunikasi Interpersonal dan stress kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pusdiklat bea an cukai. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, edisi sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkuprawita, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia.
- Mangunsong, F. (2009). *Psikologi dan Pendidikan Anak Berkebutuhan Khusus, Jilid Kesatu*. Depok: LPSP3 UI.
- Masaong, A. K. (2004). Keterkaitan antara semangat kerja guru dengan perilaku kepemimpinan kepala sekolah. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Tahun ke 10, 049. Badan Penelitian dan Pengembangan, Departemen Pendidikan Nasional Jakarta.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D.M. (1990). A riview and Meta Analysis of the Antecedents, Correlates, Consequences of Organizational Commitment.
- Mulyana D. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja
- Neuman, W. L. (2006) *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approach* (6<sup>th</sup> Edition). Boston: Pearson Education.

- Noe, R, dkk. (2004). *Human Resource Management, 5<sup>th</sup> edition*. New York: The McGraw-Hill.
- Patrickson, M. (2008) Interpersonal Communication Skills That Enhance Organisational Commitment. *Journal of Communication Management*, hal 51-72.
- Rachmawati, C.D. (2015). *Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT "X"*. Tesis. Tidak dipublikasikan. Program Magister Psikologi Profesi. UII
- Republika Online. (2014). *Yogyakarta Kekurangan Guru SLB*. Diakses pada tanggal 2 Mei 2015. url: <http://www.republika.co.id/berita/nasional/daerah/14/10/22/ndujr6-yogyakarta-kekurangan-guru-slb>
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (5): 698-714.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat. Rosdakarya
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap*. Jakarta: Grasindo.
- Saud, U.S. (2009). *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sjabadhyni, B., G. (2001). *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dari Perspektif Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sunengsih, N.D. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepribadian, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Dosen Universitas Darma Persada Di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 2, hal 245-256.
- Setyono, F. (2013). Pengaruh Kualitas Komunikasi Interpersonal Pemimpin Kelompok Sel Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Kelompok Sel di Satelit Holy Gereja Mawar Sharon Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*, 1(2), hal : 190 – 199.
- Siburian. (2013). *Manajemen Pendidikan dan Komunikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Siburian, P. (2009). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja: Studi Kausal pada SMA Parulian 2 Medan Tahun 2009*. Laporan Penelitian tidak diterbitkan. Medan: Program Pascasarjana Universitas Negeri Medan
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Steers, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, hal 46-56.
- Sudjana. (1999). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sudjana, N. (2002). *Dasar – Dasar Proses Belajar dan Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.



- Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, D. (1999). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa.
- Supriadi. (2003). *Guru di Indonesia*. Jakarta: Geranusa Jaya.
- Tubbs, S.L., & Moss, S. (2002). *Human Communication*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Yoon, J. & Thye, S. (2002). Supervisor Support in The Workplace. Legitimacy and Positive Affectivity. *Journal of Social Psychology*, 140, hal 295-316
- UUSPN. (2010). *Revisi SISDIKNAS*. Bandung: Nuansa Aulia.