

## Hubungan Kesejahteraan Dan Komitmen Organisasi Dengan Kualitas Komunikasi Interpersonal Pegawai Di Kecamatan Karawaci Kota Tangerang

Agus Henra Fitrahiyana, M.I. Suhifatullah, Ambuy Sabur, Agus Iwan Mulyanto\*

Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf , Indonesia, 15118

E-mail Corespondent : ai\_mulyanto@unis.ac.id

### Abstract

*The relationship between welfare and the quality of interpersonal communication, the relationship between organizational commitment and the quality of interpersonal communication, as well as the relationship between welfare and organizational commitment together with the quality of interpersonal communication. The population of this study were all employees in a total of 207 people including those who spread in 16 sub-districts, so that with an error rate of 0.05%, a sample of 99.81 was obtained which was rounded to 100 respondents. The instrument used was a questionnaire about the three variables above. Hypothesis testing is carried out at a significant level of 0.05. This study resulted in three conclusions: (1) There is a significant relationship between welfare and the quality of interpersonal communication. with the correlation coefficient  $r_{y.1} = 0.707 > r_{table}$  ( $r_{table} = 0.159$  at  $\alpha = 0.05$  and  $r_{table} = 0.210$  at  $\alpha = 0.01$ ). (2) There is a significant relationship between organizational commitment and the quality of interpersonal communication. with the correlation coefficient  $r_{y.2} = 0.602 > r_{table}$  ( $r_{table} = 0.159$  at  $\alpha = 0.05$  and  $r_{table} = 0.210$  at  $\alpha = 0.01$ ). (3) There is a significant relationship between welfare and organizational commitment together with the quality of interpersonal communication, with a correlation coefficient of  $r_{y.1.2} = 0.784 > r_{table}$  ( $r_{table} = 0.159$  at  $\alpha = 0.05$  and  $r_{table} = 0.210$  at  $\alpha = 0.01$ ).*

**Keywords:** Welfare, Organizational Commitment and Quality of Interpersonal Communication

### Abstrak

Hubungan kesejahteraan dengan kualitas komunikasi interpersonal, hubungan komitmen organisasi dengan kualitas komunikasi interpersonal, serta hubungan kesejahteraan dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kualitas komunikasi interpersonal. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di yang berjumlah 207 orang termasuk yang menyebar di 16 kelurahan, sehingga dengan tingkat error 0,05% diperoleh sampel 99,81 yang dibulatkan menjadi 100 responden. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tentang ketiga variabel di atas. Pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikan 0,05. Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan : (1) Terdapat hubungan yang signifikan kesejahteraan dengan kualitas komunikasi interpersonal. dengan koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,707 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,159$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,210$  pada  $\alpha = 0,01$ ). (2) Terdapat hubungan yang signifikan komitmen organisasi dengan kualitas komunikasi interpersonal. dengan koefisien korelasi  $r_{y.2} = 0,602 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,159$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,210$  pada  $\alpha = 0,01$ ). (3) Terdapat hubungan yang signifikan kesejahteraan dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kualitas komunikasi interpersonal, dengan koefisien korelasi  $r_{y.1.2} = 0,784 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,159$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,210$  pada  $\alpha = 0,01$ ).

**Kata Kunci :** Kesejahteraan, Komitmen Organisasi dan Kualitas Komunikasi Interpersonal

## A. Pendahuluan

Kemampuan komunikasi menjadi salah satu unsur yang penting bagi pegawai dalam pelaksanaan tugasnya terutama dalam memberi pelayanan publik. Komunikasi adalah hal yang paling lumrah dilakukan oleh pegawai dalam memberikan layanan kepada publik. Nilai baik tidaknya sebuah layanan kerap kali diukur dari bagaimana cara petugas pemberi layanan dalam berkomunikasi dengan masyarakat. Menurut Jalaluddin Rakhmat (2003 : 23) bahwa : “Kualitas hidup kita, hubungan kita dengan sesama manusia dapat ditingkatkan dengan memahami dan memperbaiki komunikasi yang kita lakukan.”

Banyak orang berkomunikasi gagal dalam membangun pengertian dan tindakan sesuai dengan tujuan (*mis communication*). Atas dasar itu, maka untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, perlu menciptakan komunikasi yang menyenangkan dan membangun pengertian sehingga dapat mendorong tindakan pada orang lain sesuai dengan yang diharapkan. Kegagalan membangun pengertian dalam komunikasi akan melahirkan tindakan yang keliru pada orang lain (komunikan), bahkan dapat berakibat sangat fatal.

Namun demikian faktanya menunjukkan, bahwa sampai saat ini citra pemerintah dalam pelayanan publik masih rendah. Hal tersebut dapat dipahami, karena masih terdapat fenomena sebagai berikut: (1) Sikap pegawai yang tidak ramah, (2) Kurang jelas dalam memberi informasi atau keterangan (3) kurang menunjukkan sikap empatik ketika menghadapi masyarakat yang sedang menghadapi masalah 3) Adanya perlakuan yang tidak adil dalam memberikan pelayanan, 4) Masih terdapat praktek pungutan liar.

Goetch dan Davis (1995 : 89) mendefinisikan, “kualitas adalah suatu keadaan kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan”. Sedangkan Moeliono (2002:467) “Kualitas adalah tingkat baik buruknya sesuatu derajat atau taraf kepandaian atau kecakapan dan sebagainya.”

Rogers dalam Wiryanto (2004 : 23) bahwa : “Komunikasi adalah proses di mana suatu ide dialihkan dari sumber kepada satu penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.” Adapun komunikasi interpersonal merupakan salah satu bentuk dari komunikasi, yaitu suatu komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih dalam situasi tatap muka (*face to face*). Dijelaskan oleh Mulyana (2000: 73), bahwa: “komunikasi interpersonal adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal atau nonverbal.

Selanjutnya untuk mencapai tujuan komunikasi secara efektif perlu memperhatikan beberapa faktor penentu dalam komunikasi interpersonal, seperti diungkapkan oleh DeVito dalam Suranto (2011 : 82), bahwa komunikasi interpersonal ditandai dengan 5 (lima) kualitas sebagai berikut: Keterbukaan (*Openness*); Empati (*empathy*); Sikap mendukung (*supportiveness*); Sikap positif (*positiveness*); Kesetaraan (*equality*).

Selanjutnya DeVito (1992 : 54) menjelaskan tentang tujuan atau kegunaan mendengarkan (*listening*) adalah sebagai berikut: *Listening for enjoyment* (mendengarkan

untuk kesenangan); *Listening for information* (mendengarkan untuk mendapatkan informasi); *Listening to help* (mendengarkan untuk membantu).

Kualitas komunikasi interpersonal pesan antar pribadi yang berlangsung paling sedikitnya melibatkan 2 orang atau group kecil melalui tatap muka yang menimbulkan efek langsung. Kualitas komunikasi interpersonal ditandai dengan 5 (lima) indikator, yakni : 1) keterbukaan, 2) sikap empati, 3) dukungan, 4) sikap positif, dan 5) kesetaraan. Nurjaman (2014:205), diungkapkan, bahwa: “Kesejahteraan adalah suatu pemenuhan kebutuhan atau keperluan yang bersifat jasmani dan rohani, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat”.

Adanya kesejahteraan karyawan pada perusahaan, maka akan berdampak langsung terhadap kehidupan karyawan tersebut baik secara pribadi maupun keluarganya. Untuk mengukur tingkat atau kualitas kesejahteraan pegawai harus merujuk kepada indikator-indikator yang menjadi ciri kesejahteraan. Adapun sesuai dengan beberapa rumusan teori, ada beberapa kriteria indikator kesejahteraan, dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada indikator-indikator: 1) pemenuhan sandang dan pangan, 2) kesehatan keluarga, 3) pendidikan keluarga, 4) beban pekerjaan, 4) pendapatan keluarga, 5) keharmonisan keluarga, 6) Ketersediaan waktu luang, 7) kondisi rumah dan aset, 8) Kondisi lingkungan.

Luthans (2006 : 224), mendefinisikan: “Komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan demikian, komitmen organisasi adalah kondisi psikologis atau perilaku pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja berupa loyalitas atau kesetiaan sehingga terlibat dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi.

Seorang pegawai memiliki komitmen kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja memiliki banyak aspek. Menurut Allen dan Meyer (2003 : 63) bahwa ada tiga aspek dalam komitmen organisasi, yaitu: *Affective Commitment* (Komitmen Efektif ); *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan); *Normative Commitment* (Komitmen Normatif). Steers (1985 : 53) mengatakan Komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya. Aspek-aspek tersebut dijelaskan sebagai berikut. Aspek Identifikasi; Aspek Keterlibatan; Aspek Loyalitas Karyawan.

Komitmen karyawan pada organisasi tidak begitu saja, tetapi melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah faktor. Menurut Steers dalam Sopiah (2008: 163) ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: Ciri pribadi kinerja; Ciri pekerjaan; Pengalaman kerja. David dalam Sopiah (2008: 163) empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu: Faktor personal; Karakteristik pekerjaan; Karakteristik struktur; Pengalaman kerja

Steers dan Poter dalam Sopiah (2008, 164) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- 1) Faktor Personal yang meliputi : job expectations, psychological contract, job choice factors, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk faktor awal.
- 2) Faktor Organisasi yang meliputi : initial work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor ini akan membentuk dan memunculkan tanggung jawab.
- 3) Non-Organizational Factors yang meliputi : availability of alternative jobs. Merupakan faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi.

Menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008 : 170), bahwa komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) Kemauan karyawan
- 2) Kesetiaan karyawan
- 3) Kebanggaan karyawan

Sedangkan menurut Spencer dalam Kaswan (2015:127), ada empat indikator perilaku umum dari komitmen organisasi, yaitu :

- a. Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi,
- b. Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar,
- c. Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar, dan
- d. Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas dari pada mengikuti beberapa minat profesional.

Berdasarkan pada kedua pendapat di atas dapat disimpulkan, bahwa komitmen organisasi memiliki indikator ; 1) Memiliki inisiatif untuk melakukan sesuatu demi tercapainya kepentingan organisasi, 2) Loyal dan setia terhadap keputusan organisasi, 3) Adanya kerelaan untuk terlibat dalam setiap penyelesaian tugas bersama, 4) Memiliki rasa bangga menjadi bagian dari semua aktivitas organisasi, 5) Lebih memprioritaskan aktivitasnya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

## **B. Metode**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang bersifat kuantitatif dengan model korelasional. Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas (*independent variable*) dengan simbol  $X_1$  dan  $X_2$  yaitu kesejahteraan ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) dengan simbol Y yaitu kualitas komunikasi interpersonal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Lingkungan Kantor Kecamatan Karawaci Kota Tangerang, yang berjumlah 207 orang termasuk yang menyebar di 16 kelurahan. Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan cara pengambilan sampel *Proportionate Random Sampling*. Adapun cara penentuan besar sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin

dalam Riduwan (2004:65). Dengan menggunakan rumus tersebut, maka dihasilkan jumlah sampel 136 orang responden.

### C. Hasil Dan Pembahasan

Perumusan hipotesis pertama pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kesejahteraan ( $X_1$ ) dengan kualitas komunikasi Interpersonal (Y). setelah dilakukan pengujian persyaratan analisa melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel kesejahteraan ( $X_1$ ) dengan kualitas komunikasi Interpersonal (Y) diperoleh sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara Kesejahteraan dengan kualitas komunikasi Interpersonal dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,707 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,159$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,210$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  terima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kesejahteraan ( $X_1$ ) dengan kualitas komunikasi Interpersonal (Y). Kontribusi kesejahteraan ( $X_1$ ) dengan kualitas komunikasi Interpersonal (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1})^2 = 0,500$  Berarti variabel Kesejahteraan memberi kontribusi sebesar 50% terhadap Kualitas komunikasi Interpersonal (Y).

Dapat dijelaskan bahwa. kesejahteraan adalah hak pegawai sebagai balas jasa atas tanggung jawab kerjanya, agar pegawai dapat memperbaiki fisik dan mentalnya sehingga berpengaruh kepada produktivitas kerjanya.

Berdasarkan pada paparan di atas, maka kesejahteraan pegawai adalah tingkat dimana seorang pegawai memperoleh penghasilan sebagai balas jasa tanggung jawab kerjanya berupa gaji, tunjangan, kompensasi, dan berbagai pemberian lainnya dari perusahaan / pemerintah, baik berbentuk uang, barang maupun jasa layanan lainnya sehingga dirinya dapat memenuhi berbagai aspek kebutuhan hidupnya dengan baik.

Perumusan hipotesis kedua pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan kualitas komunikasi interpersonal (Y). setelah dilakukan pengujian persyaratan analisa melalui uji normalitas, homogenitas dan linieritas didapatkan perhitungan hubungan fungsional atas kedua variabel Komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan Kualitas komunikasi Interpersonal (Y) diperoleh sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara Komitmen organisasi dengan Kualitas komunikasi Interpersonal dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.2} = 0,602 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,159$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,210$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi ( $X_2$ ) dengan kualitas komunikasi interpersonal (Y). Kontribusi komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kualitas komunikasi Interpersonal (Y) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.2})^2 = 0,362$ . Berarti variabel komitmen organisasi memberi kontribusi sebesar 36,1% terhadap kualitas komunikasi interpersonal (Y). Dapat dijelaskan bahwa komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas komunikasi interpersonal.

Aktivitas individu dalam melakukan suatu pekerjaan senantiasa digerakkan oleh motivasi yang ada dalam dirinya maupun motivasi dari luar dirinya. Dengan demikian, komitmen organisasi adalah kondisi psikologis atau perilaku pegawai terhadap

organisasi tempatnya bekerja berupa loyalitas atau kesetiaan sehingga terlibat dengan sungguh-sungguh untuk mewujudkan tercapainya visi, misi dan juga tujuan organisasi

Hipotesis yang ketiga yang diujikan adalah terdapatnya hubungan positif kesejahteraan ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kualitas komunikasi interpersonal ( $Y$ ). Sesuai dengan hipotesis statistik maka hubungan antara Kesejahteraan ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kualitas komunikasi interpersonal ( $Y$ ) dengan menggunakan teknik korelasi product moment diperoleh koefisien korelasi  $r_{y.1.2} = 0,784 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,159$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,210$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, berarti terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara Kesejahteraan ( $X_1$ ) dan Komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan Kualitas komunikasi Interpersonal ( $Y$ ). Kontribusi Kesejahteraan ( $X_1$ ) dan Komitmen organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap Kualitas komunikasi Interpersonal ( $Y$ ) dihitung berdasarkan koefisien determinasi yaitu  $r^2 = (r_{y.1.2})^2 = 0,615$ . Berarti variabel kesejahteraan dan komitmen organisasi memberi kontribusi sebesar 61,5% terhadap kualitas komunikasi interpersonal ( $Y$ ).

Komunikasi interpersonal merupakan salah satu bentuk dari komunikasi, yaitu suatu komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih dalam situasi tatap muka (*face to face*). Dengan demikian komunikasi interpersonal adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antar pribadi yang berlangsung paling sedikitnya melibatkan 2 orang atau group kecil melalui tatap muka yang menimbulkan efek langsung. Kualitas komunikasi interpersonal sangat ditentukan oleh suasana batin atau ketenangan baik karena perasaan sejahtera atau lingkungan yang menyenangkan. Karena itu faktor kesejahteraan dan komitmen organisasi pegawai menjadi hal penting bagi budaya komunikasi interpersonal yang berkualitas dalam suatu lingkungan kerja.

#### **D. Kesimpulan**

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kesejahteraan dengan kualitas komunikasi interpersonal di Lingkungan Kantor Kecamatan Karawaci Kota Tangerang, hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa uji koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,707 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,159$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,210$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kualitas komunikasi interpersonal di Lingkungan Kantor Kecamatan Karawaci Kota Tangerang, hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa uji koefisien korelasi  $r_{y.2} = 0,602 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,159$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,210$  pada  $\alpha = 0,01$ ). Terdapat hubungan yang positif dan signifikan kesejahteraan dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan kualitas komunikasi interpersonal di Lingkungan Kantor Kecamatan Karawaci Kota Tangerang, hal ini dapat dibuktikan dari hasil analisis statistik yang menunjukkan bahwa uji dengan koefisien korelasi berganda  $r_{y.1.2} = 0,784 > r_{tabel}$  ( $r_{tabel} = 0,159$  pada  $\alpha = 0,05$  dan  $r_{tabel} = 0,210$  pada  $\alpha = 0,01$ ).

#### **Referensi**

Arifin, Rois dkk., *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Malang: Bayumedia 2003

- Arikunto Suharsimi, *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta, Bumi Aksara 1993
- \_\_\_\_\_, *Prosedur Penelitian Pendidikan*, Bina Aksara, Jakarta. 2002
- Clelland David C. Mc at al., *The Achievement Motive* New York: Irvington Publisher, 1987
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka 1993
- Gene V Glass and Kenneth D. Hopkins, *Statistical Methods in Education and Psychology* (New Jersey: Prentice-Hall, 1984
- Gage, N.L. & Berliner, David, C., *Educational Psychology 3rd Ed.* Boston: Houghton Mifflin Company, 1984
- Gumelar dan Dahyat, *Administrasi Pendidikan Dasar Teorits dan Praktis Profesional*. Bandung: Angkasa, 2002
- Harahap Baharuddin, *Supervisi Pendidikan yang Dilaksanakan oleh Guru, Kepala Sekolah, Penilik dan Pengawas Sekolah*. Jakarta: Damai Jaya 1983
- Hasibuan J.J., *Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Remaja Karya 1986
- Heckhausen, H. *The Anatomy of Achievement Motivation*. New York : Academic Press. 1967
- Hersey Paul, and Kenneth P. Blanchard, *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, New Jersey : Prentice Hall, Inc. Englewood Cliffs, 1988
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2009
- Ibrahim, R., *Kurikulum Pembelajaran*, Bandung: Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan FIB UPI 2002
- Idris Zahara, *Dasar-Dasar Kependidikan*. Padang: Angkasa Raya 1981
- Joni T. Raka, *Pedoman Umum Alat Penilaian Kemampuan Guru*, Jakarta: Dirjen Pendidikan Tinggi Depdikbud 1984
- Lindgren, C.H.,. *An Introduction to Sosial Psychology*, 2<sup>nd</sup>.Ed. New Delhi: Wiley Estem Private Limited.Lindgren 1976
- Mar'at Samsunuwiyati, *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Remaja Rosdakarya 2006
- Munandar Utami, *Kreativitas dan Keberbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*, Jakarta: Gramedia Pustaka 2002
- Mangunharjana A. A., *Mengembangkan Kreativitas*, Yogyakarta : Kanisius 1986
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam Upaya Mengefektifkan Pendidikan Agama Islam di Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2002
- Narwati Sri, *Creative Learning*, Yogyakarta: Familia 2011
- Pamilu Anik, *Mengembangkan Kreativitas dan Kecerdasan Anak*, Yogyakarta: Citra Media 2007),
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasioanal Pendidikan
- Piet Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset 1994
- Rachmawati Yeni, dkk., *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia TK*. Jakarta: Kencana 2005
- Samana A., *Profesionalisme Keguruan*, Yogyakarta : Kanisius, 1994
- Santrock, J.W., *Life Span Development: Perkembangan Masa Hidup*. Jakarta: penerbit Erlangga, 2003
- Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya* Jakarta: PT. Rineka Cipta 2003
- Soekartini, *Meningkatkan Efektivitas Mengajar*, Jakarta : Pustaka Jaya 1995
- Sudjana, Djudju, *Pengantar Manajemen Pendidikan Luar Sekolah*, Nusantara Press, Bandung 2002

- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Alfabeta, Bandung
- Steers M. Richard dan Lyman W. Porter, *Motivation and Work Behavior* New York: McGraw-Hill. Inc.,1991
- Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer. 1996
- Sujak Abi, *Kepemimpinan Manajer (Eksistensinya dalam Prilaku Organisasi)*, Jakarta: CV.Rajawali, 1990
- Sujanto, Bedjo, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah, Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*, Jakarta, Sagung Seto, 2007
- Surya, Moch. *Psikologi Pendidikan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti 2001,
- Suryadi Ace dan Wiana Mulyana, *Kerangka Konseptual Mutu Pendidikan dan Pembinaan Kemampuan Profesional Guru*. Jakarta: Cardimas Metropole 1993
- Sutisna Oteng, *Administrasi Pendidikan: Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, (Bandung: Angkasa 1985
- Syah Muhibbin, *Psikologi Pendidikan dengan Pendekatan Baru*. Bandung: Remaja Rosdakarya 2000
- Uno Hamzah B. *Profesi Kependidikan: Problema, Solusi, dan Reformasi Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman Mohammad Uzer, *Menjadi Guru Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya. 2006
- Wahjosumidjo. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia,1994
- Wirawan, *Profesi dan Standar Evaluasi*. Jakarta: Yayasan Bangun Indonesia & UHAMKA Press 2002
- Yamin Martinis, *Profesionalisasi Guru dan Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Gaung Persada Press, 2006
- Yutmini Sri, *Strategi Belajar Mengajar*, Surakarta: FKIP UNS 1992