

## Pengaruh Pembinaan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maluku Tengah

Abdul Hasan Patty<sup>1</sup>

Eliana sari<sup>2</sup>

Heru santosa<sup>3</sup>

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is seeking information about the effect of coaching and interpersonal communication on organizational commitment. the method of survey with quantitative approach in training civil servants in Central Maluku district. This study was conducted to seluruhu employees of Central Maluku district education offices by using a survey method and hypothesis testing path analysis is applied to 125 employees as a sample and selected by using the formula slovin. The results of this study are: (1) there is a direct effect of positive coaching to the organization's commitment. (2) there is a positive direct influence of interpersonal communication on organizational commitment. (3) there is a direct influence on the development of interpersonal communication.*

**Keywords:** *Development, Interpersonal Communication, Organizational Commitment.*

### **PENDAHULUAN**

Peningkatan sumber daya aparatur negara merupakan hal penting bagi pemerintah melalui penegakan kebijakan dan sistem pelaksanaan *Good government*. Tentunya penegakan kebijakan pelaksanaan pemerintahan yang *Good government* harus menjadi ukuran dalam pelaksanaan tata pemerintahan yang akuntabilitas dengan pemerataan akses dan peningkatan mutu pegawai yang relevansi, hal ini dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dan loyalitas dalam pelaksanaan tanggung jawab aparatur negara sebagai abdi masyarakat dalam organisasi pemerintahan.

Fokus utama untuk sumber daya manusia aparatur pada setiap

organisasi pemerintahan adalah bagaimana menjalankan tugas dengan baik. Tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukan tentunya dibaringgi dengan berbagai usaha-usaha sadar yang harus ada pada setiap pegawai, sehingga dapat mendorong pelaksanaan tugas dan kecintaan terhadap amanah yang diberikan. Namun fakta di lapangan didapatkan pada studi pendahuluan selama bulan Mei sampai dengan Juli 2016 pada dinas pendidikan kabupaten Maluku Tengah. Melalui wawancara secara non formal dengan salah satu pegawai yang ada di sana, didapati bahwa kondisi komitmen organisasi di dinas pendidikan ini memunculkan gejala-gejala yang bertujuan pada komitmen organisasi yang rendah.

---

<sup>1</sup> Sekolah Tinggi Agama Islam Said Perintah Masohi. Email: [hasan82patty@gmail.com](mailto:hasan82patty@gmail.com). HP. 081382056838

<sup>2</sup> Universitas Negeri Jakarta

<sup>3</sup> Universitas Negeri Jakarta

Dalam organisasi pemerintahan khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Maluku Tengah, sangat membutuhkan suatu perubahan sebagai antisipasi dari berbagai tuntutan globalisasi. Perubahan yang di harapkan dapat mengarahkan pikiran dan tenaga para pegawai untuk selalu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Selain itu pimpinan organisasi dapat melakukan banyak pembinaan terhadap pegawai, berusaha melakukan upaya untuk mengecek kehadiran anggota dan memberikan motivasi kepada mereka. Menjadwalkan apel pagi sebagai awal pembinaan terhadap pegawai sebelum masuk dalam kantor untuk melaksanakan tugas. Mengontrol kedisiplinan dalam organisasi melalui jam kerja sehingga menjadi suatu ketegasan dalam proses kepemimpinan dan akan mejadi panutan bagi setiap anggota organisasi.

Kurangnya fungsi pembinaan terhadap anggota atau bawah, akan mengakibatkan menurunnya komitmen organisasi pada anggota. Menurunnya komitmen tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut adalah komunikasi yang rendah, kurangnya pengawasan yang begitu ketat dan berkelanjutan oleh pimpinan. Kurangnya berkomunikasi, pada setiap waktu kerja juga memberikan peluang terhadap anggota organisasi menjadi bebas dalam pengawasan dan pada jam-jam kerja sehingga menimbulkan keinginan untuk melakukan aktivitas tambahan diluar tugas dan fungsinya sebagai seorang anggota organisasi. Berdasarkan problem tersebut sangat disayangkan pegawai yang seharusnya melaksanakan tugas dengan baik sesuai peraturan pemerintah, ternyata masih ditemukan pegawai yang belum bisa melakukan tugas dengan baik, kurang disiplin terhadap aturan telah di tetapkan dalam peraturan pemerintah nomor 21 tahun 1975 tentang sumpah dan janji pegawai negeri sipil pasal 2. Perlu adanya peningkatan komitmen

organisasi, melalui proses pembinaan yang berkualitas sehingga mampu meruba prilaku negatif anggota yang cenderung akan merusak citra organisasi. Proses pembinaan yang berkelanjutan dengan memperhatikan tingkat perkembangan kualitas anggota pada setiap jam kerja. Dan memperhatikan menurunnya komitmen anggota. Sehingga kita dapat menemukan problem apa yang perlu dibenahi dan diperbaiki untuk meningkatkan komitmen anggota organisasi. Komunikasi interpersonal juga dapat meningkatkan komitmen seorang anggota melalui usaha dari setiap anggota untuk saling menginformasikan berbagai kelemahan dan kemampuan anggot sehingga dapat mengetahui letak kelemahan anggota dan dapat memperbaiki kelimahan tersebut. Disamping itu komunikasi juga dapat menguatkan hubungan emosional antara anggota yang dengan yang lain, saling mengenal untuk mendukung dan mendorong kempuan bekerja dan mampu bertahan dalam organisasi.

### **Komitmen organisasi**

Komitmen organisasi dijadikan sebagai pedoman dasar untuk mengukur kualitas manajemen yang digunakan organisasi, seperti dijelaskan oleh Ricky W. Griffin dan Gregory Moohaeed (2013:74) yang berpendapat bahwa *“Organizations can do few definitive things to promote satisfaction and commitment, but some specific guidelines are available. For one thing, if the organization treats its employees fairly and provides reasonable rewards and job security, its employees are more likely to be satisfied and committed”* Organisasi dapat melakukan beberapa hal yang pasti untuk mempromosikan kepuasan dan komitmen, tetapi khusus beberapa pedoman yang tersedia. Untuk satu hal, jika organisasi memperlakukan karyawannya secara adil dan memberikan imbalan yang wajar dan

keamanan kerja, karyawan akan lebih cenderung puas dan berkomitmen. Hal diatas menegaskan bahwa komitmen organisasi anggota dapat ditingkatkan jika organisasi dapat memperhatikan kemasalahatan karyawan secara adil, memberikan upah yang sesuai dengan tunjangan kerja yang di tetapkan oleh organisasi, memberikan kenyamanan kepada anggota melalui kondisi lingkungan kerja yang memadai, dengan demikian organisasi dapat meningkatkan komitmen keanggotanya secara optimal.

Fred Luthans (2011:147) menegaskan bahwa, “*As an attitude organization commitment is, most often defined as (1). A strong desire to remain a member of particular organization; (2) a willingness to exert high levels of effort on behalf of organization; and (3) a definite belief in, and acceptance of, the values and goals of organization*” Sebagai suatu sikap, komitmen paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) suatu kemauan untuk tetap mengerjakan usahanya atas dasar organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, dan menerima nilai tujuan organisasi dengan kata lain komitmen organisasi adalah refleksi dari loyalitas anggota terhadap organisasi. Kondisi ini menggambarkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, melalui peningkatan perilaku positif dalam lingkungan kerja organisasi.

V. G. Kondalkar (2017:92) mengatakan bahwa “*Organizational commitment is defined as ( 1 ) a strong desire to remain member of a particular organization ( 2 ) willingness to exert high level of efforts on behalf of the organization, and ( 3 ) a definite belief in and acceptance of value and goals of the*

*organization*” Komitmen organisasi didefinisikan sebagai (1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi tertentu (2) kesediaan untuk mengerahkan kemampuan sepenuhnya upaya atas nama organisasi, dan (3) keyakinan yang pasti dan penerimaan nilai dan tujuan dari organisasi.

Ivan cevich (2008:184) Mengungkapkan bahwa, “*Commitment to an organization involves three attitudes; (1) a sense of identification with the organization’s goal’s (2) a feeling of involvement in organizational duties, and (3) a feeling of loyalty to the organization*” Komitmen terhadap suatu organisasi melibatkan tiga sikap : (1) identifikasi dengan tujuan organisasi, (2) perasaan terlibat dengan tugas-tugas organisasi, dan (3) perasaan setia terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah sikap yang ditunjukkan seseorang untuk mengidentifikasi dirinya baik dengan tujuan organisasi, dan keterlibatan perasaan dan kesetiaan dalam tugas-tugas organisasi.

Dari pemaparan di atas dapat disintesisasikan komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dengan menunjukkan sikap, keyakinan, nilai dan kerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, dengan indikator : 1) pengorbanan pribadi, 2) taat pada perintah pemimpin, 3) loyalitas terhadap lembaga. 4) tetap menjadi anggota organisasi.

## **Pembinaan**

Rothweli, Sullivan dan McLean (1995:6) menjelaskan bahwa, “*Organization development is an effort (1) Planned (2) organization wide, and (3) managed from the top, to (4) increase*

*organization effectiveness and health through (5) planned interventions in the organization's "processes," using behavior science knowledge*” Dari pernyataan ini Rothweli dkk, memadamng bahwa Pembinaan organisasi merupakan upaya (1) Rencana (2) organisasi yang luas, dan (3) dikelola dari atas, untuk (4) meningkatkan efektivitas organisasi dan kesehatan melalui intervensi (5) direncanakan dalam proses organisasi, menggunakan perilaku ilmu pengetahuan.

Sementara Chuck Williams (2007:258) *“Organizational development takes a long-range approach to change; assumes that top management support is necessary for change to succeed; creates change by educating workers and managers to change ideas, beliefs, and behaviors so that problems can be solved in new ways; and emphasizes employee participation in diagnosing, solving, and evaluating problems”* Pembinaan organisasi menentukan pendekatan jangka panjang untuk mengubah, mengasumsikan atas dukungan yang diperlukan untuk mengatur perubahan yang sukses menciptakan perubahan dengan mendidik pekerja dan pemimpin untuk mengubah ide-ide, keyakinan, dan perilaku sehingga masalah dapat dipecahkan dengan cara baru; dan menekankan partisipasi karyawan dalam mendiagnosis, pemecahan, dan mengevaluasi masalah.

Selanjutnya dijelaskan oleh Angelina dan Natalja (2016:4) *“They argue that coaching adopted the cognitive-behavioural approach focuses on the replacement of dysfunctional thought patterns with more adaptive versions. As a result, executives as well as managers learn to become efficient in managing their emotions, maintaining an*

*appropriate level of self-confidence and developing high level of interpersonal and communication skills”* Mereka berpendapat bahwa pembinaan mengadopsi pendekatan kognitif-perilaku berfokus pada pergantian pola pikir yang kurang baik dengan cara yang lebih baik. Akibatnya, para karyawan serta pimpinan belajar untuk menjadi efisien dan efektif dalam mengelola emosi mereka, mempertahankan tingkat kepercayaan diri yang tepat dan mengembangkan tingkat keterampilan komunikasi interpersonal yang lebih tinggi.

Kemudian Menurut Beardwell, Holden dan Claydon (2004:287) menjelaskan *“The word ‘development’ is often used quite loosely, but here we use it to mean the process whereby, over time, the individual becomes more complex and differentiated through the interaction of internal and external factors”* Kata 'pembinaan' sering digunakan cukup luas, tetapi dalam hal ini digunakan untuk suatu proses dimana individu dapat bekerja lebih baik dan kompleks yang dibedakan melalui interaksi dari dalam maupun luar.

Baron dan Morin (2009:131) menegaskan bahwa: *“Have proposed the following six stages for an effective coaching process : (1) establishing a relationship of trust between the coach and the coachee; (2) evaluating the coachee and the professional setting in which he or she works; (3) providing feedback on this evaluation to the coachee; (4) establishing a development plan and setting goals; (5) implementing the behaviors to be developed or improved; and (6) evaluating the progress achieved”*. Telah mengusulkan enam tahapan untuk proses pembinaan yang efektif: (1) Membangun hubungan kepercayaan antara pimpinan dan binaan

(2) Mengevaluasi binaan dan pengaturan profesional di mana ia bekerja (3) Memberikan umpan balik dan evaluasi untuk dibina (4) Membangun rencana pengembangan dan menetapkan tujuan (5) Menerapkan perilaku untuk dikembangkan atau ditingkatkan dan (6) Mengevaluasi kemajuan yang dicapai.

Joyce E. Bono (2009:363) menegaskan *“Historically, coaching focused on remediation for derailing executives, but most coaching today is focused on preparing high-potential employees for career advancement”* Secara historis, pembinaan difokuskan pada perbaikan untuk menggelincirkan eksekutif, tetapi kebanyakan pembinaan hari ini difokuskan pada mempersiapkan karyawan berpotensi tinggi untuk karir dan kemajuannya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disintesis pembinaan adalah tindakan dan kegiatan yang berhubungan dengan perencanaan, penyusunan pengembangan, pengarahan, penggunaan serta pengendalian segala sesuatu secara berdaya guna dan berhasil guna. dengan indikator 1) pendidikan dan pelatihan, 2) pengaturan job kerja, 3) pemanfaatan sumber daya anggota, 4) pengawasan jam kerja, 5) evaluasi kerja.

### **Komunikasi Interpersonal**

Komunikasi dapat terjadi dalam berbagai konteks kehidupan manusia. Menurut James L. Gibson, (2009:446) dia menegaskan bahwa, *“Interpersonal communication is the primary means of managerial communication on a typical day, over three-fourths of a manager’s communications occur in face-to-face interactions”* Interpersonal komunikasi adalah sarana utama komunikasi manajerial; pada hari-hari biasa, lebih dari tiga-perempat dari komunikasi

seorang manajer terjadi dalam interaksi tatap muka.

Schermerhorn, Hunt, Osborn, Uhl-bien (2007:259) mereka menjelaskan bahwa, *“In interpersonal communication, it is important to understand the barriers that can easily create communication problems. The most common barriers in the workplace include interpersonal issues, physical distractions, and meaning, or semantic, barriers”* Dalam komunikasi interpersonal, penting untuk memahami hambatan yang dapat dengan mudah membuat masalah komunikasi. Hambatan yang paling umum ditempat kerja termasuk masalah interpersonal, gangguan fisik, dan makna, atau hambatan semantik.

Selanjutnya Annie McKee (2012:106) mendefinisikan sebagai berikut, *“Most interpersonal communication models focus on how people send messages to receivers. In these models, a sender is a person who encodes and sends a message (information) through a communication channel to a receiver, a person who receives and decodes the message”* Kebanyakan model komunikasi interpersonal berfokus pada bagaimana orang mengirim pesan ke penerima. Dalam model ini, pengirim adalah orang yang mengkodekan dan mengirim pesan (informasi) melalui saluran komunikasi ke penerima, orang yang menerima dan menerjemahkan pesan.

Sedangkan Barry L. Reece Rhonda Brandt dan Karen F. Howie (2011:39) menegaskan bahwa, *“Strong teams depend on the effective exchange of information among all the team members so that they can reach their goals. Poor communication can create an atmosphere of mistrust. It is, therefore,*

*critically important that every team member understands how to get his or her point across by using the appropriate communication channels within the organization's structure*" Tim yang kuat tergantung pada pertukaran informasi yang efektif di antara semua anggota tim sehingga mereka dapat mencapai tujuan mereka. Komunikasi yang buruk dapat menciptakan suasana ketidakpercayaan. Oleh karena itu, sangat penting bahwa setiap anggota tim mengerti bagaimana untuk mendapatkannya dengan menggunakan saluran komunikasi yang tepat dalam struktur organisasi.

Menurut Deepa Sethi and Manisha (2009:7) mengungkapkan bahwa, *"Interpersonal communication is the procedure by which people swap information, feelings and impart through verbal and non-verbal messages. This definition underlines the crucial fact that interpersonal communication is not only apprehensive about what is pronounced, i.e., the language employed, but how it is pronounced, e.g., the nonverbal messages, such as tone of voice and facial expressions"* Komunikasi interpersonal adalah prosedur orang saling bertukar informasi, perasaan dan menyampaikan melalui pesan secara verbal dan non-verbal. Definisi ini menggaris bawahi fakta penting bahwa komunikasi interpersonal tidak hanya berbicara tentang apa yang diucapkan, yaitu bahasa yang digunakan, tapi bagaimana itu diucapkan, misalnya, pesan non-verbal yang dikirim, seperti nada suara dan ekspresi wajah.

Dalam suatu organisasi, komunikasi mengalir dari individu ke individu dalam bentuk tatap muka atau kelompok. Gibson, (2009:251) menyatakan, *"interpersonal communication is communications that flow between face to face or group*

*situation."* Komunikasi interpersonal menurut Robbins dan Coulter (2007:234) *"communication between two or more people"* Komunikasi terjalin antara dua orang atau lebih.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disintesis bahwa komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara pengirim dan penerima pesan secara langsung dengan cara tatap muka, dengan indikator : 1) berbagi informasi antara dua orang, 2) transfer informasi dari satu pihak ke pihak yang lain, 3) tindakan yang terkoordinasi, 4) pemahaman bersama. 5) ada umpan balik.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas pendidikan kabupaten Maluku Tengah yang dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan. Metode yang digunakan yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan menggunakan teknik kausal. Populasi dalam penelitian ini pegawai dinas pendidikan kabupaten maluku tengah yang berjumlah 125 pegawai dinas, dengan jumlah sampel 125, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini di jaring melalui kuesioner yang berupa skala penilaian (*rating scale*) dengan sebaran skor antara 1 sampai 5. Setelah dilakukan analisis deskriptif dilanjutkan dengan uji persyaratan analisis berupa uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji linearitas data dan keberartian regresi, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh langsung Pembinaan terhadap Komitmen Organisasi**

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh langsung positif pembinaan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi 0,450 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,348. Ini memberikan makna bahwa Pembinaan berpengaruh langsung positif terhadap Komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli diantaranya adalah Wagner dan Hollenbeck, (2010:203) mengatakan bahwa, *These key characteristics of survey feedback reflect organizational development basic values, which stress the criticality of participation as a means of encouraging commitment to the organization's goals and stimulating personal growth and development*" Karakteristik kunci ini umpan balik survei mencerminkan pembinaan nilai-nilai dasar organisasi, yang menekankan kekritisannya partisipasi sebagai sarana mendorong komitmen terhadap tujuan organisasi dan merangsang pertumbuhan dan pembinaan pribadi.

Locke and Latham (2013:54) menjelaskan sebagai berikut, *"individuals with positive core self-evaluations were most committed to development goals when their own evaluations and the feedback they received from others were discrepant.* Individu positif dengan inti evaluasi diri yang paling berkomitmen untuk tujuan pembinaan mereka sendiri saat evaluasi diri dan umpan balik yang mereka terima dari orang lain yang tidak sesuai.

Dijelaskan juga oleh Robbins dan Coulter, (2007:129) *another way that organizations show their commitment to being green is through pursuing standards developed by the non governmental International Organization for Standardization.* Cara lain organisasi menemukan komitmen

anggota, bahwa untuk menjadi muda adalah melalui ukuran mengikuti pembinaan oleh organisasi yang di luar instansi pemerintahan dengan standarisasi.

Locke (2009:394) menegaskan bahwa, *In addition to that training, leaders need to keep up to date with the most recent developments in their area, committing to employee development and continuous learning activities.* Selain pembinaan para pemimpin itu terus tetap mencari data dengan perkembangan paling terakhir di lingkungan mereka, pembinaan karyawan untuk berkomitmen dan berhubungan dengan kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diduga bahwa pembinaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh langsung komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Komunikasi Interpersonal terhadap Komitmen organisasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,436 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,312. Ini memberikan makna bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat para ahli di antaranya adalah Rachid Zeffana (2011:80) *interpersonal communication have a significant positive effect on organizational commitment.* Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Kritner (2009:320) menegaskan bahwa, *One of the biggest challenges managers face is communication,*

*communication is also one of the most critical aspects of leadership. Without good communication, managers can fail to gain commitment from employees, fail to achieve business goals and Fail To Develop Rapport with the people on their team. In short, they can fail as leaders no matter how good their intentions may be.* Salah satu masalah yang paling besar di hadapi oleh manajer adalah komunikasi, komunikasi juga merupakan salah satu aspek yang paling penting dari kepemimpinan. Tanpa komunikasi yang baik, manajer dapat gagal untuk mendapatkan komitmen dari karyawan, gagal mencapai tujuan bisnis dan gagal untuk membina hubungan dengan orang-orang di kelompok tertentu. Singkatnya, mereka bisa gagal sebagai pemimpin tidak peduli seberapa baik mungkin niat mereka.

Dijelaskan oleh Yulk (2008:390) *Communication and cooperation among executives from different subunits is improved by meeting regularly as a team. The participation of team members in making strategic decisions will improve their understanding and commitment to implement these decisions.* Komunikasi dan kerja sama di antara para pimpinan dari subunit yang berbeda perlu ditingkatkan dengan bertemu secara teratur sebagai sebuah tim. Partisipasi anggota tim dalam membuat keputusan strategis akan meningkatkan pemahaman dan komitmen mereka untuk melaksanakan keputusan. Dari beberapa teori di atas dapat di jelaskan bahwa komunikasi interpersonal memiliki peran sangat penting dalam menguatkan komitmen anggota organisasi, mempererat kekuatan komitmen tim untuk saling membantu dalam melaksanakan tugas yang di berikan oleh pimpinan organisasi.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diduga bahwa komunikasi

interpersonal berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

### **Pengaruh langsung Pembinaan terhadap Komunikasi Interpersonal**

Dari hasil pengujian hipotesis kedua disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif pembinaan terhadap komunikasi interpersonal dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,312 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,312. Ini memberikan makna bahwa pembinaan berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat para ahli di antaranya adalah Griffin dan Moorhead (2013:306) menjelaskan bahwa, *Thus, to develop effective working relationships in the organization, managers need to make a special effort to manage the flow of information and the development of communication networks. Managers can, for example, arrange offices and work spaces to foster communication among certain employees.* Dengan demikian, untuk pembinaan kerja efektif yang berhubungan dalam organisasi, pimpinan perlu membuat upaya khusus untuk mengatur arah informasi dan pengembangan sistem komunikasi. Pimpinan dapat, misalnya, mengatur kantor dan cara bekerja untuk mendorong komunikasi antara karyawan tertentu.

Rosha dan Lace (2016:4) menjelaskan sebagai berikut : *“coaching can be used to encourage team work from existing groups, develop newly formed teams, improve communication skills of team leaders and develop cross-border teams.* Pembinaan dapat digunakan untuk mendorong kerja tim dari kelompok yang ada, mengembangkan tim yang baru terbentuk, meningkatkan keterampilan berkomunikasi pemimpin tim dan mengembangkan tim lintas batas.

Shani, Woodman dan Pasmore (2011:106) menjelaskan bahwa,

*Conflicting interests thus represent different views that may hinder the Informal relations necessary for developing shared awareness and engaging in communication behaviors that foster the development of a TMS.* Konflik kepentingan sehingga pandangan yang berbeda, yang dapat diwakili menghalangi hubungan informal, yang diperlukan adalah pembinaan kesadaran bersama dan terlibat dalam perubahan perilaku komunikasi yang mendorong perkembangan sebuah kelompok.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diduga bahwa pembinaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen organisasi.

## **PENUTUP**

**Kesimpulan :** Berdasarkan hasil perhitungan data penelitian dan hasil analisis data yang telah diuraikan. maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Pembinaan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi. Artinya hal ini di tunjukan dengan adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan dirinya sebagai pegawai dinas pendidikan. Sebuah kemauan keras untuk mengerjakan usaha kerjanya serta keyakinan untuk tetap mengikuti aturan organisasi dan tujuan yang telah tetapkan. 2) Komunikasi Interpersonal berpengaruh langsung terhadap Komitmen organisasi. Artinya hal ini di tunjukan dengan adanya peningkatan partisipasi anggota dalam membuat keputusan yang strategis, adanya komunikasi yang positif dan pentingnya suasana lingkungan pada saat interaksi yang menekan pemahaman bersama antara satu pihak dengan yang lain. 3) Pembinaan berpengaruh langsung positif terhadap komunikasi interpersonal. Artinya, Peningkatan pembinaan mengakibatkan komunikasi interpersonal semakin efektif

adanya keterampilan komunikasi yang efektif, peningkatan kerja kelompok dan pengembangan tim pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Maluku Tengah.

**Saran :** Berdasarkan kesimpulan di atas penelitian disarankan berbagai upaya yang dilakukan dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi pegawai dinas Pendidikan Kabupaten Maluku Tengah. Kepada kepala dinas pendidikan kabupaten Maluku Tengah untuk dapat memperhatikan pegawai dan mendorong pegawai agar tetap mempertahankan tingkat kepercayaan diri dan mengembangkan keterampilan dalam bekerja. membangun hubungan kepercayaan antara pimpinan dan para anggota. Bagi pegawai dinas pendidikan Kabupaten Maluku Tengah. Untuk dapat membangun hubungan kepercayaan diri antara sesama pegawai dan pimpinan, kemudian dapat menunjukan sikap profesional dalam bekerja. Selanjutnya dapat menunjukan kemampuan membangun mitra antara anggota organisasi dalam lingkungan kerja. Bagi para penelitian lain, agar penelitian ini dapat digeneralisasikan lebih luas dan disempurnakan selanjutnya dapat memperluas generalisasi tentang cakup penelitian dan jangkauan popuasi.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Abraham B. Shani, Richard. W. Woodhman, Wiliam A. Pasmore, 2011. *Research In Organization Change And Development*, United Kingdom : Emerald.
- Rosha A. dan Lace N, 2016. *The Scope of Coaching in the Context of Organizational Change*, *Journal Of Open Innovation*, Technology Universitas Riga Technical, vol. 10. No 186.

- Annie M. 2012 *Management A Focus on Leaders*, Prentice Hall, United States of America.
- Barry L. Reece Rhonda Brandt dan Karen F. Ho wie, 2011 *Effective Human Relations Interpersonal and Organizational Applications*, South-Western Canada.
- Beardwell, Holden dan Claydon, 2004 *Human Resource Management a Contemporary Approach*, Great Britain : FT. Prentice Hill.
- Williams C. 2007, *Managament*, South-Western : a Part Of Cengage learning.
- David A. Whetten dan Kim S. Cameron, 2014, *Pengembangan Keterampilan Manajemen*, PT Indeks Jakarta.
- Deepa S. Manisha, 2009 *Lifeblood Of Organizations*, (India : Jaipuria Institute Of Management).
- Edwin A. Locke and Gary P. Latham, 2013. *New Developments in Goal setting and task Performance*, New York and London : Routledge Taylor and Francis Group.
- Edwin A. Locke, 2009. *Handbook Of Principles Of Organizational Behavior*, United Kingdom : John Wiley & Sons, Ltd.
- Luthan F. 2011. *Organization Behavior*, New York: McGraw-Hill.
- Gary A. Yulk, 2008. *Leadership In Organization*, Jersey : Prentice Hall New.
- Hellriegel, Slocum, 2011. *Organizational Behavior*, South-Western : Cengage Learning.
- Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lapine and Micheal J. Wetsson, 2011 *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment At The Work Piace*, New York McGraw-hill.
- James L. Gibson Et.al, 2009. *Organization Behavior, Structure, Process*, New York : McGraw-Hill.
- Jhon M. Ivancevich, Robert Konopaske, Micheal T. Matteson, 2008. *Organizational Behavior, and Mangement*, New York: Me Graw-Hill.
- John A. Wagner, John R. Hollenbeck, 2010. *Organization Behavior Securing Competitive Advantage*, New York : Routledge Taylor and Francis Group.
- Jonathan T. Clark, 2008. *Developing Collaborative leadership A Study Of Organizational change Toward greater collaboration and shared leadership*, *Journal Coaching*, California USA : Sonoma State University. Vol. 23 No. 345
- Joyce E. Bono, 2009. *A Survey of Executive coaching Practices*, *Personnel Psychology* Department Of Human Resources and Labor Relation University Of Minnesota. Vol. 62 no. 361
- Kritner, 2009. *Management*, New York : Houghton Mifflin Horcourt Publishing Company.
- Louis Baron dan Lucie Morin, 2009. *The Impact Of Executive Coaching on Self-efficacy Related to Management Soft-skills*, *Journal Human Resource Depelopment Quarterly*, Universite Du Quebec a Montreal, Canada 2009. Vol. 20, No. 1.
- Nancy langton dan stephen P Robbins, 2008. *Fundamental Of Organization behaviour*. Canada : Person Education Canada.
- Rachid Zeffana, 2011. *Communication, Commitment and Trust*, *International Journal of Business and Management*, Exploring the Triad in University of Sharjah.
- Ricky W. Griffin dan Gregory Moohead, 2013. *Organizatou behavior*,

- Managing People and Organization*, Canada : Nelson Education itd.
- Rothweli, Sullivan dan McLean, 1995. *Practicing Organization Development* United States : Pfeiffer and Company.
- Schermerhorn, Hunt, Osborn, Uhl-bien, 2007. *Organization Behavior*, United States : Wiley Plus.
- Stephen P. Robbins, Mary Coulter, 2007. *Management*, South-Western : Prentice Hall.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2015. *Perilaku Organisasi*, Jakarta : Salameba Empat.
- Thomas R. Guskey, 2000. *Evaluating Professional Development*, California : Corwin Press, INC.
- Undang-Undang No. 8, Tahun, 1974. Tentang Pokok-Pokok kepegawaian Tahun.
- V. G. Kondalkar, 2017. *Organizational Behaviour* New Age International Limited Publishers.
- Wibowo, 2016. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- W.J.S Poerwadarminta, 1987. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: P.N Balai Pustaka.