

Komitmen Kerja Pegawai (Model Kausal Kepemimpinan, Tim Kerja, Efikasi Diri Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara)

Awalluddin, Fachruddin Azmi, Rusydi Ananda.
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
awaluddin.mpd83@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menjawab permasalahan dari tujuh hipotesis yang diajukan, yakni meliputi: 1) Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja?; 2) Apakah terdapat pengaruh langsung tim kerja terhadap motivasi kerja?; 3) Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap motivasi kerja?; 4) Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen kerja?; 5) Apakah terdapat pengaruh langsung tim kerja terhadap komitmen kerja?; 6) Apakah terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap komitmen kerja?; 7) Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen kerja? Populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sebanyak 164 orang dengan jumlah sampel sebanyak 113 orang yang diambil dengan mengkonsultasikannya dengan **Nomogram Harry King**. Instrumen penelitian adalah angket dengan skala Likert. Data penelitian diolah dan dianalisis dengan analisis jalur path analysis. Analisis jalur ini diawali dengan melakukan uji persyaratan analisis meliputi uji normalitas, uji linearitas dan keberartian regresi. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,061, pengaruh langsung tim kerja terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,097, pengaruh langsung efikasi diri terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,030, pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,086, pengaruh langsung tim kerja terhadap komitmen kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,062, terdapat pengaruh langsung efikasi diri terhadap komitmen kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,090, dan ada pengaruh langsung motivasi kerja terhadap komitmen kerja dengan koefisien jalur sebesar 0,081. Pengaruh total yang diberikan Kepemimpinan, Tim Kerja, Efikasi diri dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sebesar 57,5 % sedangkan sisanya berasal dari pengaruh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kepemimpinan, Tim Kerja, Efikasi Diri, Motivasi Kerja dan Komitmen Kerja.

A. PENDAHULUAN

Pegawai adalah unsur pelaksana administrasi dengan tugas dan tanggung jawab menjalankan kegiatan administrasi sehari-hari. Dengan tidak mengesalkan arti keterlibatan komponen yang lain, pegawai merupakan komponen yang paling penting dalam tercapainya tujuan organisasi (lembaga). Pelaksanaan tugas pegawai memerlukan kemampuan, ketekunan, keterlibatan kerja, motivasi dan minat kerja guna mencapai prestasi kerja yang tinggi. Holland (1976:76) dalam penelitiannya menemukan orang yang mempunyai minat terhadap pekerjaan yang diembannya memperoleh prestasi kerja yang jauh lebih tinggi dari orang yang tidak berminat terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Hal ini disebabkan karena orang yang tidak berminat terhadap pekerjaannya, tidak akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik. Temuan penelitian di atas setidaknya menjadi bukti empiris bahwa minat terhadap pekerjaan, motivasi dalam bekerja dan prestasi yang dicapai dalam bekerja saling mempunyai keterkaitan satu dengan yang lainnya dengan kata lain minat dan motivasi dalam bekerja merupakan persyaratan untuk memperoleh prestasi kerja yang tinggi.

Selain dari pada itu, pegawai juga hendaknya memiliki komitmen kerja yang tinggi. Komitmen pada setiap pegawai sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya pegawai yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian maupun kinerjanya untuk kemajuan organisasi.

Colquitt, Lepine, Wasson (2009:34), mengemukakan bahwa komitmen dapat dipengaruhi oleh: (1) *organizational mechanisms* (mekanisme organisasi); (2) *group mechanisms* (mekanisme kelompok atau grup); (3) *individual characteristics* (karakter individu); dan (4) *individual mechanisms* (mekanisme individu). Lebih lanjut Colquitt, Lepine, dan Wasson (2009:8) menjelaskan model yang disebut *Integratif Model of Organization Behavior* menegaskan bahwa *outcomes* individu yang dianggap turut mempengaruhi perilaku kinerja dan komitmen organisasi terdiri atas: kepuasan kerja, stres, motivasi, kepercayaan,

keadilan dan etika, serta pembelajaran dan pengambilan keputusan. Sementara itu, mekanisme individu dipengaruhi oleh mekanisme organisasi yang terdiri atas, budaya organisasi dan struktur organisasi, mekanisme kelompok, yang terdiri: gaya dan perilaku kepemimpinan, kekuasaan dan pengaruh kepemimpinan, proses tim, karakteristik tim, serta karakteristik individu, yang terdiri atas: kepribadian dan nilai budaya serta kemampuan sebagaimana tergambar dalam model berikut ini.

Mengacu pada model di atas maupun fakta-fakta empiris, maka dalam rangka mengembangkan model teori dan mengatasi masalah komitmen kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara perlu dilakukan penelitian tentang “*Komitmen Kerja Pegawai (Model Kausal Kepemimpinan, Tim Kerja, Efikasi Diri dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara)*”.

B. LANDASAN TEORI

a. Komitmen Kerja

Sahertian (1994:45) mengartikan bahwa komitmen kerja merupakan kecenderungan dalam diri pegawai untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan mendorongnya terjun langsung dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan untuk dilaksanakan sebaiknya. Karena komitmen terhadap tugas merupakan suatu keputusan atau perjanjian pegawai dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu kegiatan, maka personil yang telah memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam mengambil sikap.

Glasser dalam Hoy dan Miskel (1988:132) juga mengatakan bahwa orang yang memiliki komitmen kerja yang tinggi biasanya menunjukkan loyalitas dan kemampuan profesionalnya. Loyalitas yang tinggi kepada atasan atau lembaganya biasanya dengan menunjukkan (1) kepatuhan, (2) rasa hormat (3) kesetiaan, serta (4) disiplin diri yang tinggi. Goleman (1998:193) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen adalah (1) memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya,

(2) bernuansa emosi , yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat, (3) bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”, (4) memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri, (5) bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung, (6) merasa sebagai pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin, (7) memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai, dan (8) memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

b. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada seseorang pribadi yang mendorongnya untuk melakukan tindakan. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi sebagaimana dikemukakan oleh Anaroga dan Suyati (1995:85) adalah sebagai berikut : 1) Kebutuhan-kebutuhan pribadi, 2) Tujuan dan persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan, dan 3) Dengan cara apa kebutuhan dan tujuan tersebut direalisasikan. Kekuatan motivasi sebagaimana dikemukakan Newstrom (2007:103) merupakan suatu dorongan untuk mempengaruhi seseorang, mengontrol dan merubah situasi. Kekuatan motivasi seseorang diharapkan dapat menciptakan suatu pengaruh untuk lingkungan organisasinya dan keinginan karyawan untuk mengambil setiap risiko kerja.

Abraham Maslow dalam Griffin dan Ebert (2004:273) mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Model Hirarki Kebutuhan dari Maslow (*Maslow's Hierarchy of Needs Model*), yang menyatakan bahwa manusia mempunyai tingkatan kebutuhan, di mana kebutuhan tersebut akan diusahakan untuk dipenuhi secara bertahap di dalam pekerjaan mereka. Bertitik tolak dari teori Maslow, jelas terlihat bahwa para pimpinan pada suatu organisasi harus selalu berusaha untuk memuaskan berbagai jenis kebutuhan para karyawannya.

c. Kepemimpinan

Yukl (2010:3) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang

lain untuk membimbing membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan menurut Terry dalam Torang (2013:62) adalah “*Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives*” Seorang pemimpin memperlihatkan jalan atau contoh kepada anak buahnya. Pemimpin harus mampu memelopori semua perbuatan yang baik, agar diikuti oleh bawahan atau rakyatnya, bukan hanya memerintah dan menganjurkan, sementara pemimpin hanya tetap tinggal di belakang meja saja. Sejalan dengan yang diuraikan oleh Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:441) tentang definisi Kepemimpinan adalah sebagai berikut: “... *the use of power and influence to direct the activities of followers toward goal achievement*”. Hal yang sama juga diterangkan oleh Lussier (1997:390) bahwa “... *process of influencing employees to work toward the achievement of organizational objectives*”.

d. Tim Kerja

Tim kerja sebagaimana dikemukakan oleh Hayes (1997:56) adalah kerjasama dalam tim yang didasarkan atas tahu apa yang harus dikerjakan, tujuan tim jelas, setiap anggota organisasi memberikan partisipasi aktif, merasa dihargai, dan mendapat dukungan dari anggota tim yang lain, anggota tim mau mendengar anggota yang lain ketika dia berbicara, menghargai pendapat anggota tim dan senang bekerjasama. Sehingga Kerjasama tim adalah kelompok dari organisasi yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan, ini dapat diartikan menyelesaikan tugas atau pekerjaan berjalan dengan baik.. Sehingga dengan *work team*, tiap karyawan berkoordinasi dan melakukan kerjasama yang saling menguntungkan untuk mencapai tujuan organisasi, walaupun caranya berbeda tetapi mempunyai tujuan yang sama.

Kunci keberhasilan kerjasama dalam *work team*, menurut Goetsch dan Davis dalam Nasution (2001:168), menganjurkan 10 strategi untuk meningkatkan kinerja suatu tim dalam rangka pencapaian tujuan organisasi sebagai berikut: (1) saling ketergantungan satu sama lain, (2) perluasan tugas, (3) penjajaran (*Allighnment*), (4) bahasa yang umum, (5) kepercayaan dan respek, (6) memperhatikan bakat anggota tim, (7) ketrampilan memecahkan masalah, (8) trampil menangani konflik, (9) penilaian tindakan, (10) penghargaan.

e. Efikasi diri

Efikasi diri merupakan konstruk yang diajukan Bandura berdasarkan teori sosial kognitif. Menurut Bandura dalam Pervin dan Jhon P (2001:443) tindakan manusia merupakan suatu hubungan timbal balik antara individu, lingkungan, dan perilaku (*triadic reciprocal causation*). Teori sosial kognitif menolak pandangan psikoanalisa yang menyatakan manusia merupakan budak dari naluri. Selain itu, ia juga menolak pandangan Behavior yang secara eksklusif menekankan pada aspek lingkungan yang menjadi faktor penentu perilaku manusia. Teori sosial kognitif menekankan bahwa manusia sebagai individu yang aktif dan menggunakan potensi kognitifnya untuk menggambarkan suatu kejadian, mengantisipasi sesuatu, dan memilih serangkaian tindakan yang akan dilakukan. Teori ini menyatakan manusia bukanlah makhluk yang pasif yang hanya menerima dorongan naluri ataupun pengaruh lingkungan eksternal.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif. Model yang digunakan adalah model analisis jalur (*path analysis*) atau sering disebut dengan pola hubungan sebab akibat. Riduwan dan Kuncoro (2012:2) menegaskan bahwa analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 164 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan Nomogram Harry King dan diperoleh sampel sebanyak 113 orang.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan pertama penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja sebesar 0,061. Jadi, Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap Motivasi kerja para pegawai, yang mana 6,1% perubahan-perubahan Motivasi kerja dapat ditentukan oleh kepemimpinan.

Kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja guru dan mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif, efisien, dan efektif. Agar kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja, maka bentuk perilaku kepemimpinan yang hendaknya dimunculkan antara lain: 1) Kepemimpinan yang jelas dan terarah: Kepemimpinan yang jelas dan terarah akan membantu guru dalam memahami tujuan dan tugas yang harus dilakukan. Hal ini akan memotivasi guru untuk bekerja dengan fokus dan tujuan yang jelas; 2) Kepemimpinan yang memberikan dukungan dan dorongan: Kepemimpinan yang memberikan dukungan dan dorongan pada guru akan memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan merasa dihargai; 3) Kepemimpinan yang memberikan umpan balik yang konstruktif: Kepemimpinan yang memberikan umpan balik yang konstruktif akan membantu guru dalam memperbaiki diri dan meningkatkan kinerja mereka; dan 4). Kepemimpinan yang adil dan konsisten: Kepemimpinan yang adil dan konsisten akan membantu guru merasa dihargai dan diakui atas kinerja mereka yang baik. Hal ini akan memotivasi mereka untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Temuan kedua, Pengaruh langsung tim kerja terhadap Motivasi kerja sebesar 0,097. Jadi, tim kerja berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja, yang mana 9,7% perubahan-perubahan Motivasi kerja dapat ditentukan oleh Tim kerja. Temuan penelitian ini semakin mempertegas bahwa Tim kerja adalah kelompok orang yang bekerja bersama dalam sebuah proyek atau tugas tertentu, dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien. Esensi tim kerja terletak pada kolaborasi, komunikasi, dan sinergi antara anggota tim dalam mencapai tujuan bersama.

Keberadaan tim kerja yang solid dan berfungsi baik dapat meningkatkan motivasi kerja guru dengan beberapa upaya diantaranya: 1) Memberikan dukungan sosial dan saling memotivasi: Tim kerja yang solid akan saling mendukung dan memotivasi satu sama lain, sehingga dapat membantu pegawai merasa lebih termotivasi dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya; 2) Memperbaiki keterampilan dan kemampuan: Melalui kolaborasi dengan anggota tim, pegawai dapat belajar dari satu sama lain, memperbaiki keterampilan dan kemampuan mereka, dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan; 3) Memperbaiki efisiensi dan efektivitas: Dengan adanya tim kerja yang berfungsi dengan baik,

pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif, karena mereka dapat saling membantu dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama; 4) Memberikan rasa memiliki dan kepemilikan terhadap proyek: Melalui kolaborasi dan partisipasi aktif dalam tim, pegawai dapat merasa memiliki dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka, sehingga meningkatkan motivasi mereka untuk mencapai tujuan tim; 5) Memberikan pengakuan atas kontribusi: Dalam tim kerja yang solid, pegawai dapat mendapatkan pengakuan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan tim. Hal ini dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk terus bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang lebih baik lagi.

Jadi keberadaan tim kerja yang solid dan berfungsi dengan baik dapat meningkatkan motivasi kerja guru melalui dukungan sosial dan saling memotivasi, memperbaiki keterampilan dan kemampuan, memperbaiki efisiensi dan efektivitas, memberikan rasa memiliki dan kepemilikan terhadap proyek, serta memberikan pengakuan atas kontribusi. Oleh karena itu, penting untuk membangun tim kerja yang solid dan berfungsi dengan baik untuk meningkatkan motivasi dan kinerja guru.

Pengaruh langsung Efikasi diri terhadap Motivasi kerja sebesar 0,030. Dengan demikian, Efikasi diri secara langsung menentukan Motivasi kerja sebesar 3,0%. Temuan ini setidaknya semakin mempertegas pandangan bahwa motivasi sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan, atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau kelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendaknya (Danim,2004:102).

Motivasi akan menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan yang diterimanya sampai apa yang dikehendaknya telah tercapai. Capaian terhadap suatu obsesi atau tercapainya sebuah ekspektasi akan memberikan motivasi baru bagi individu untuk melakukan pencapaian berikutnya. Jadi motivasi dapat bergerak sampai pada puncak pencapaian dari semua kebutuhannya tercapai. Robbins (1994:715) menegaskan bahwa motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individual

Motivasi merupakan suatu keinginan yang terdapat pada seseorang secara individu yang merangsangnya untuk melakukan suatu tindakan. (Terry, 1986:25).

Pegawai yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi pula. Hal ini karena keyakinan mereka terhadap kemampuan diri sendiri membuat mereka merasa mampu mengatasi tantangan dan mencapai tujuan yang diinginkan. Agar efikasi diri pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerjanya, maka ada beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh pimpinan diantaranya: 1) Meningkatkan rasa percaya diri: pegawai yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan merasa lebih percaya diri dalam melakukan tugas-tugasnya. Hal ini membuat mereka merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik; 2) Meningkatkan rasa tanggung jawab: Individu yang memiliki efikasi diri yang tinggi juga cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal ini membuat mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan sebaik-baiknya; 3) Meningkatkan kemampuan mengatasi tantangan: Efikasi diri yang tinggi juga membuat pegawai lebih mampu mengatasi tantangan dan hambatan dalam pekerjaan. Hal ini membuat mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut meskipun ada rintangan yang harus dihadapi; dan 4) Meningkatkan hasrat untuk mencapai tujuan: Individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki hasrat yang tinggi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini membuat mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan keras dan konsisten untuk mencapai tujuan tersebut.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Komitmen kerja sebesar 0,168. Jadi, Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen kerja, yang mana 16,8% perubahan-perubahan Komitmen kerja para pegawai dapat ditentukan oleh Kepemimpinan. Komitmen kerja merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab. (Sahertia, 1994:45). Peran aktif dengan penuh rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan mendorongnya terjun langsung dalam suatu kegiatan, harus sanggup menetapkan keputusan untuk dirinya sendiri dan untuk dilaksanakan sebaiknya. Karena komitmen kerja merupakan suatu keputusan atau perjanjian para pegawai

dengan dirinya sendiri untuk melakukan atau tidak melakukan, berhenti atau meneruskan suatu kegiatan, maka pegawai yang telah memiliki satu dari beberapa alternatif yang dianggap baik, tidak ragu-ragu dalam mengambil sikap. Lebih lanjut Sahertian (1994:46) juga menambahkan bahwa komitmen kerja lebih luas dari kepedulian, sebab dalam pengertian komitmen kerja tercakup arti usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak. Sehubungan dengan itu, komitmen kerja bukan sekedar keterlibatan saja, akan tetapi menunjukkan kesediaan para pegawai untuk terlibat aktif dalam suatu kegiatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Imron menyatakan bahwa komitmen kerja merupakan salah satu kualitas yang diinginkan dari seorang pegawai. Sebab orang yang memiliki komitmen akan rela tetap berada dalam organisasi dan rela bekerja demi pencapaian tujuan organisasi. (Imron, 1995:19). Pendapat senada juga dikemukakan Nawawi dkk (2008:37) bahwa organisasi yang efektif hanya akan ada bila organisasi tidak dapat efektif tanpa dukungan individu-individu yang mempunyai loyalitas tinggi, memiliki komitmen untuk mengerjakan tugas-tugas, bersedia untuk tetap tinggal dalam suka dan duka serta meyakini betapa bernilainya suatu organisasi.

Pengaruh langsung tim kerja terhadap komitmen kerja sebesar 0,062. Dengan demikian, Tim kerja secara langsung menentukan Komitmen kerja para pegawai sebesar 6,2%. Temuan ini setidaknya semakin mempertegas pandangan bahwa untuk meningkatkan komitmen kerja para pegawai salah satunya dipengaruhi oleh tim kerja.

Ketika pegawai merasa bekerja dalam tim yang solid dan saling mendukung, mereka akan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tujuan tim dan perusahaan. Adapun beberapa cara tim kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan rasa kebersamaan: Tim kerja yang solid dapat meningkatkan rasa kebersamaan antara anggota tim. Hal ini membuat pegawai merasa dihargai dan diterima di tim, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkomitmen terhadap pekerjaan; 2) Meningkatkan rasa saling mendukung: Dalam tim yang solid, anggota tim saling mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan tim. Hal ini membuat pegawai merasa didukung dan dihargai oleh rekan kerja, sehingga mereka akan lebih termotivasi untuk berkomitmen terhadap pekerjaan; 3) Meningkatkan kepercayaan: Tim kerja yang solid juga dapat

meningkatkan kepercayaan antara anggota tim. Hal ini membuat pegawai merasa dihargai dan diakui oleh rekan kerja, dan mereka akan lebih termotivasi untuk berkomitmen terhadap pekerjaan; 4) Meningkatkan keterlibatan: Tim kerja yang solid dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka. Hal ini membuat pegawai merasa memiliki tanggung jawab dan peran penting dalam tim, sehingga mereka lebih termotivasi untuk berkomitmen terhadap pekerjaan.

Dalam rangka meningkatkan komitmen kerja pegawai, Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dapat memperbaiki kerja tim dengan memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kerja tim. Selain itu, organisasi ini juga dapat mengembangkan budaya kerja yang positif dan memberikan insentif yang sesuai untuk memotivasi pegawai berkomitmen lebih dalam menjalankan tugas-tugas mereka dalam kerja tim.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung Efikasi diri terhadap Komitmen kerja sebesar 0,090. Dengan demikian, Efikasi diri secara langsung menentukan Komitmen kerja sebesar 9,0%. Temuan ini setidaknya semakin mempertegas pandangan bahwa untuk meningkatkan Komitmen kerja para pegawai salah satunya dipengaruhi oleh komitmen kerja.

Efikasi diri, atau keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja pegawai. Ketika pegawai merasa percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, mereka akan lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan. Ada beberapa upaya yang dapat dilakukan pimpinan dilingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara agar efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai diantaranya: 1) Meningkatkan motivasi: Efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini karena pegawai merasa percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut; 2) Meningkatkan keterlibatan: Pegawai yang memiliki efikasi diri yang tinggi juga cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini karena mereka merasa yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas-tugas tersebut dan merasa memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan mereka;

3) Meningkatkan kualitas pekerjaan: Efikasi diri yang tinggi juga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Hal ini karena pegawai merasa percaya diri dalam kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut dengan baik; dan 4) Meningkatkan kepercayaan diri: Efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai dalam mengambil keputusan dan menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Hal ini membuat pegawai lebih termotivasi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan-tujuan kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Komitmen kerja sebesar 0,081. Dengan demikian, Motivasi kerja secara langsung menentukan Komitmen kerja sebesar 8,1%. Temuan ini secara empiris membuktikan bahwa salah satu upaya meningkatkan komitmen kerja para pegawai hendaknya diawali dengan upaya memenuhi motivasi kerja para pegawai.

Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerja pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi dalam pekerjaan mereka, mereka akan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. Adapun beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam para pimpinan dilingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara agar motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja pegawai adalah sebagai berikut: 1) Meningkatkan rasa tanggung jawab: Motivasi kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan mereka. Hal ini membuat mereka lebih berkomitmen dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik; 2) Meningkatkan kualitas pekerjaan: Pegawai yang termotivasi dalam pekerjaan mereka cenderung lebih fokus pada kualitas pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini membuat mereka lebih berkomitmen untuk mencapai hasil yang optimal; 3) Meningkatkan partisipasi: Motivasi kerja juga dapat meningkatkan partisipasi pegawai dalam organisasi. Hal ini membuat mereka merasa lebih terlibat dalam organisasi dan lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi; 4) Meningkatkan loyalitas: Pegawai yang termotivasi dalam pekerjaan mereka cenderung lebih loyal terhadap organisasi. Hal ini karena mereka merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pengaruh total yang diberikan Kepemimpinan, Tim Kerja, Efikasi diri dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Komitmen kerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara sebesar 57,5 % sedangkan sisanya berasal dari pengaruh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Albert Bandura. Human Agency in Social Cognitiv Theory American Psychologist, 1989. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 44, No, 9.
- Albert Bandura. 1997. *Self-Efficacy The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Ali Imron. 1995. *Pembinaan Guru di Indonesia*. Malang : Pustaka Jaya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Brown, L. J., Malouff, J. M., and Schutte, N. S. 2013. *Self-Efficacy Theory*. Armidale, NSW: University of New England.
- Daniel Goleman. 1989. *Working with Emotional Intelligence*. (London: Bloomsburg Publishing Pls.
- Gery Yukl. *Kepemimpinan Dalam Organisasi, Edisi Kelim*. Jakarta: Indeks, 2010.
- J.A. Colquitt, Lepine, J.A., & Wesson, M.J. 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance And Commitment In The Workplace*, (New York: McGraw-Hill International Edition.
- James AF Stoner, 1996. *Manajemen*, Terjemahan Alexander Sindoro. Jakarta : Prenhalindo.
- Jhon W. Newstrom. 2007. *Organizational Behavior*. USA: McGraw-Hill International Edition.
- Martini M Hadari dan Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Megan Crawford, Lesley Kydd, Colin Riches, 2005. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim di dalam Manajemen Kependidikan*, Terjemahan Erick Diby Widodo. Jakarta: Grasindo.
- Michael Armstrong, 2003. *Managing People, A Practical Guide for Line Managers*, Terjemahan Ramelan dan Dwi Prabaningtyas. Jakarta: Gramedia.
- Nicky Hayes, 1997. *Successful Team Management*. London: International Thomson, Business Press.
- Pervin, L.A & John P, 2001. *Personality Theory & Research*, New Yorrk: John Willey & Sons, inc.
- Piet A. Sahertian. 1994. *Profil Pendidikan Profesional*. Yokyakarta: Andi Offset

- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2012. *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P Robbins and Timothy A. Judge, 2009. *Organizational Behavior*, 13th Edition, New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P. 2000. *Managing Today*. New Jersey; Prentice Hall.
- Robert N. Lussier. 1997. *Management: Concepts, applications, skill development*. Ohio: South-Western College Publishing.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi.
- Sudjana, 2002. *Metode Statistika*, Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2000. *Metode Penelitian Administrasi*, Jakarta: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, 1998. *Prosedur Penelitian Kependidikan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Wayne Hoy dan Miskel, Cecil. G. 1988. *Educational Administration, Theory, Research, and Practice*. New York: Random House.