

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KEPERCAYAAN TERHADAP KOMITMEN GURU MTs DI JAKARTA SELATAN

Faizah *

***Abstract:** The purpose of this research is to determine the effect of teamwork and trust on commitment of state madrasah tsanawiyah teacher in south jakarta. The research methodology was survey which were selected by simple random sampling technique. Analysis and interpretation of the data indicate that (1) teamwork has a positive direct effect in commitment, (2) trust has a positive direct effect in commitment, (3) teamwork has a positive direct effect in trust.*

***Keywords:** teamwork, trust, commitment.*

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan nasional, diperlukan guru berkualitas yang mampu mewujudkan kinerja profesional, guru adalah suatu sebutan bagi jabatan, posisi dan profesi bagi seseorang yang mengabdikan dirinya dalam bidang pendidikan melalui interaksi edukatif secara terpola, formal, dan sistematis. Profesionalisme ini dibutuhkan para guru karena guru yang profesional dapat lebih memiliki komitmen terhadap organisasi. Komitmen diartikan sebagai kesiapan seseorang dalam memberikan segenap kemampuannya secara maksimal bagi tercapainya tujuan organisasi tempat ia bekerja. Komitmen individu untuk memberikan segenap kemampuannya secara maksimal bagi kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempat ia bekerja. Dengan adanya komitmen dari warga sekolah besar kemungkinan visi, misi dan tujuan sekolah yang telah dirancang dapat terealisasikan.

Komitmen guru dapat terlihat dari kesiapan dan kesediaan guru untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama sekolah, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan penuh guru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Variabel-variabel yang berhubungan dengan komitmen organisasi diantaranya adalah kerjasama tim dan kepercayaan. Kerjasama tim diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang memiliki keahlian individu, bertanggung jawab untuk pengambilan keputusan individu yang memegang suatu tujuan bersama dan bertemu untuk berkomunikasi, berbagi, dan mengkonsolidasikan pengetahuan dari rencana yang dibuat, keputusan di masa depan yang mempengaruhi penentuan tindakan.

Dengan kata lain kerjasama tim dilakukan oleh sekelompok individu yang memiliki beragam keahlian yang saling melengkapi untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab satu sama lain untuk pencapaian tujuan organisasi. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok. Disamping kerjasama

* Kepala MTs Negeri 3 Jakarta

tim faktor yang juga dapat meningkatkan komitmen guru adalah kepercayaan. Kepercayaan diartikan Sebagai kemauan untuk saling memberi dan menerima satu sama lain dalam kehendak dan perilaku.

Dengan meningkatnya kepercayaan guru kepada kepala sekolah sebagai pimpinan, diharapkan dapat meningkatkan komitmen guru terhadap sekolah. Akan tetapi permasalahan yang terjadi di lapangan tampak adanya indikasi kurangnya komitmen para guru, hal ini terlihat dari guru masih malas mengajar. Data Tahun 2010 Kementerian Pendidikan Nasional menemukan bahwa terdapat sekitar 500 ribu guru masih malas mengajar. Indikator lain juga terlihat dari kurangnya kesadaran etika profesi guru, sehingga bagi guru tidak lagi mampu membedakan nilai benar dan salah dampaknya seseorang dengan mudah menukar etika profesi dengan kepentingan-kepentingan tertentu. Kekurangpedulian para guru pada perkembangan sekolah, guru merasa terbebani dengan penyusunan perangkat pembelajaran, guru hanya menggunakan buku pelajaran yang terbatas tidak didukung informasi dari internet untuk meng-*update* materi, kurangnya kerjasama antarguru serta rendahnya kepercayaan di dalam sekolah, baik kepercayaan guru terhadap kepala sekolah, kepercayaan antar sesama guru, maupun kepercayaan guru kepada siswa. Diantara beberapa penyebab yang telah disebutkan sebelumnya diduga kerjasama tim dan kepercayaan guru lah yang menyebabkan rendahnya komitmen guru.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, maka peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian terkait pengaruh kerjasama tim dan kepercayaan terhadap komitmen guru MTs Negeri di Jakarta Selatan.

Komitmen

Pada sebuah organisasi, komitmen tentu diperlukan bagi siapapun yang berkecimpung di dalamnya. Dengan adanya komitmen bersama, besar kemungkinan visi, misi dan tujuan organisasi yang telah dirancang dapat terealisasikan. Michael Armstrong (2007:272), "*commitment is a state of being in which an individual becomes bound by his actions to beliefs that sustain activities and his own involvement*". Komitmen adalah suatu keadaan dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya dengan keyakinan untuk tetap bertahan dan adanya keterlibatan diri. Dari definisi tersebut, komitmen mencakup keterikatan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi dan adanya keterlibatan diri terhadap setiap aktivitas organisasi. Hal senada diungkapkan oleh James L. Gibson et.al (2006:184) mendefinisikan bahwa, "*commitment is a sense of identification, loyalty, and involvement expressed by an employee toward the organization or unit of the organization*". Komitmen adalah rasa identifikasi, kesetiaan, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Selanjutnya Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2007:188), "*commitment reflect the extent to which an individual identifies with an organization and is committed to its goals*". Komitmen merefleksikan tingkat dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan komit untuk mencapai tujuan organisasi.

John Meyer dan Natalie Allen (2007:188) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, "*affective, continuance, dan normatif, affective commitment refers to the employe's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization. Employees with a strong affective commitment continue employment with organization because they want to do so continuance commitment refers to an awareness of the cost associated with leaving the organization. Employees whose primary link to the organization is based on continuance commitment remain because they need to do so. Normative commitment reflects a*

feeling of obligation to continue employment. Employee with a high level of normative commitment feel that they ought to remain with the organization". Dimensi komitmen yang pertama, komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Dimensi komitmen kedua, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi yang merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Sedangkan dimensi komitmen ketiga, komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Dari uraian tentang komitmen, maka dapat disintesis komitmen adalah keterlibatan seseorang dalam memberikan segenap kemampuannya secara maksimal bagi tercapainya tujuan organisasi tempat ia bekerja, dengan indikator: partisipasi aktif dalam organisasi, bekerja keras untuk kepentingan organisasi, keterlibatan dalam kewajiban-kewajiban organisasi, patuh terhadap organisasi, dan loyal pada organisasi.

Kerjasama Tim

Kelompok dan tim bukanlah hal yang sama, kelompok sebagai dua atau lebih individu, yang saling berinteraksi dan saling bergantung, yang bersama-sama mencapai tujuan khusus atau tertentu. kelompok kerja adalah sebuah kelompok yang utamanya berinteraksi untuk berbagi informasi dan membuat keputusan untuk membantu setiap anggota melakukan tanggung jawab mereka masing-masing. Andrew J. Dubrin (2012:357), "*teamwork is a situation characterized by understanding and commitment to group goals on the part of all team members*". Kerjasama tim merupakan situasi yang ditandai oleh pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua anggota tim. Sementara itu, John W. Newstrom (2010:304) berpendapat, "*where their work interdependent, the act as a task team and seek to develop a cooperative State*". Bahwa kerjasama tim dimana anggota tim bekerja secara bergantung, bertindak sebagai tim tugas dan mencoba untuk mengembangkan keadaan yang kooperatif. Definisi yang hampir sama dikemukakan oleh Katzenbac and Smith dalam Kreitner and Kinicki (2007:340) yang mendefinisikan, "*team as a small number of people with complementary skills who are committed to a common purpose, performance goals, and approach for which they hold themselves mutually accountable.*" Tim merupakan sejumlah kecil orang dengan keterampilan yang saling melengkapi yang komit untuk tujuan, hasil dan pendekatan dimana satu sama lain bertanggung jawab.

Demikian juga, menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (2008:309) yang berpendapat, "*teamwork is teams whose members are concerned primarily with using the organization's resources to effectively create its Renault*". Bahwa kerjasama tim adalah tim yang anggotanya dikaitkan terutama dengan penggunaan sumberdaya organisasi untuk secara efektif menciptakan hasil. Menurut Robert N. Lussier dan Christopher F. Achua (2010:282), "*teamwork is an understanding and commitment to group goals on the part of all team members*". Kerjasama tim adalah pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua bagian dari anggota tim. Definisi di atas mencirikan bahwa kerjasama tim sebagai kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok individu yang

memiliki beragam keahlian yang saling melengkapi untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab dalam tim.

Dari uraian tentang kerjasama tim, maka dapat disintesis bahwa kerjasama tim adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota tim secara bekerja sama, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dengan indikator: fokus pada tujuan tim, saling bergantung dalam menyelesaikan tugas, menjalin kerjasama sesama anggota tim, dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas.

Kepercayaan

Kepercayaan merupakan tahapan di mana seseorang beranggapan bahwa orang lain mempunyai niat baik dan berkeyakinan pada perkataan serta perbuatan orang lain. Selanjutnya para ahli memberikan pendapat yang bervariasi terkait kepercayaan. Colquitt, Jason, dan Lepine (2009:219) mengemukakan bahwa kepercayaan merupakan, *"trust is defined as the willingness to be vulnerable to an authority based on positive expectations about the authority's actions and intentions"*. Keinginan untuk mengikuti otoritas yang ada karena memiliki harapan positif terhadap pengaruh dan tujuan yang diberikan. Kepercayaan di sini lebih identik dengan kepercayaan seorang anggota kepada pemimpin sehingga anggota mau mengikuti otoritas pemimpin. Sedangkan Robert Kreitner, Angelo Kinicki (2007:350) mendefinisikan kepercayaan sebagai *"trust as reciprocal faith in other's intentions and behavior"*. Kepercayaan sebagai kemauan untuk saling memberi dan menerima satu sama lain dalam kehendak dan perilaku.

Definisi yang hampir sama dikemukakan oleh Newstrom (2010:263) serta Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2009:458) menyatakan bahwa, *"trust is the capacity to depend on each other's word and actions"*. Kepercayaan adalah kapasitas untuk bergantung pada setiap kata dan tindakan antara satu dengan yang lainnya. Menurutnya kepercayaan dapat membuka batas-batas, memberikan kesempatan dalam bertindak, dan memperkaya tatanan sosial seluruh organisasi. Sedangkan Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2009:458) mendefinisikan kepercayaan sebagai, *"trust is positive expectation that another will not-through words, actions, or decisions-act opportunistically"*. Kepercayaan merupakan ekspektasi atau pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan baik melalui kata-kata, tindakan dan keputusan-bertindak secara oportunistik. Demikian juga George and Jones (2012:83) menyatakan, *"trust an expression of confidence in another person or group of people that you will not be put at risk, harmed or injured by their action"*. Kepercayaan adalah ungkapan keyakinan terhadap orang lain atau kelompok orang di mana anda tidak akan berisiko, dirusak, atau dilukai oleh tindakan-tindakan mereka. Menurut Newstrom dan Davis (2005:465), *"trust is capacity to depend on another's word and actions"*. Kepercayaan merupakan kapasitas untuk bergantung kepada perkataan dan tindakan orang lain (Bahwa kepercayaan membuka pembatas, memberikan peluang untuk bertindak, dan meningkatkan hubungan sosial dalam organisasi.

Dari uraian tentang kepercayaan dapat disintesis kepercayaan adalah kesediaan untuk saling memberi dan menerima satu sama lain dalam kehendak dan Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen untuk menentukan butir-butir instrumen yang valid dan reliabel. Teknik analisis data dilakukan dengan statistika deskriptif dan statistika inferensial dengan terlebih dahulu melakukan uji prasyarat analisis yaitu normalitas populasi dan analisis regresi.perilaku, dengan indikator: berkata jujur,

berperilaku adil, memberi dukungan, tepat dalam mengambil keputusan, dapat diandalkan dan perhatian terhadap rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur (path analys) Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Negeri yang berjumlah 279 guru. Dan perhitungan dengan menggunakan slovin, maka di peroleh jumlah sampel sebanyak 164 guru yang dijadikan sampel frame dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah kuesioner. Selanjutnya dilakukan uji coba intrumen untuk menentukan butir-butir instrumen yang valid dan reliabel. Teknik analisis data dilakukan dengan statistika deskriptif dan statistika inferensial dengan terlebih dahulu melakukan uji prasyarat analisis yaitu normalitas populasi dan analisis regresi..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Komitmen

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kerjasama tim terhadap komitmen dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,343 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,273. Ini memberikan makna kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap komitmen.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah DuBrin, Andrew J (2012:357), "*teamwork is a situation characterized by understanding and commitment to group goals on the part of all team members*". Kerjasama tim merupakan situasi yang ditandai oleh pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua anggota tim. Kerjasama tim merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang memiliki keahlian individu, bertanggung jawab untuk pengambilan keputusan individu yang memegang suatu tujuan bersama dan bertemu untuk berkomunikasi, berbagi, dan mengkonsolidasikan pengetahuan dari rencana yang dibuat, keputusan di masa depan yang mempengaruhi penentuan tindakan. Oleh karenanya, kerjasama tim merupakan ketergantungan antar individu-individu yang memiliki beragam keahlian yang saling melengkapi dan bertanggung jawab satu sama lain untuk pencapaian tujuan organisasi yang meliputi: kejelasan tujuan, kejelasan peran, kejelasan tugas, dan partisipasi. Untuk menjalin kerjasama tim yang baik, aspek-aspek di atas perlu dipenuhi, dalam kerjasama tim banyak pihak yang terlibat, karena di dalam tim terdapat dua atau lebih individu yang saling berinteraksi dengan pembagian peran masing-masing yang diarahkan pada tujuan bersama. Jika salah satu saja anggota di dalam tim kurang memiliki hubungan internal dan eksternal yang positif, tidak saling mengenal dan memahami sulit untuk terciptanya komitmen.

Lussier, Robert N., Christopher F. Achua (2010:282), "*teamwork is an understanding and commitment to group goals on the part of all team members*". Kerjasama tim adalah pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua bagian dari anggota tim. Definisi di atas mencirikan bahwa kerjasama tim sebagai kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok individu yang memiliki beragam keahlian yang saling percaya untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab dalam tim. James L. Gibson et.al (2006:184) mendefinisikan bahwa, "*commitment is a sense of identification, loyalty, and involvement expressed by an employee toward the organization or unit of the*

organization". Komitmen adalah rasa identifikasi, kesetiaan, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Selanjutnya Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2007:188), *"commitment reflect the extent to which an individual identifies with an organization and is committed to its goals"*. Komitmen merefleksikan tingkat dimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan komit untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula John Meyer dan Natalie Allen (2007:188) merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, *"affective, continuance, dan normatif, affective commitment refers to the employe's emotional attachment to, identification with, and involvement in the organization. Employees with a strong affective commitment continue employment with organization because they want to do so continuance commitment refers to an awareness of the cost associated with leaving the organization. Employees whose primary link to the organization is based on continuance commitment remain because they need to do so. Normative commitment reflects a feeling of obligation to continue employment. Employee with a high level of normative commitment feel that they ought to remain with the organization"*. Dimensi komitmen yang pertama, komitmen afektif berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen afektif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu. Dimensi komitmen kedua, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi yang merasa akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen berkelanjutan yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Sedangkan dimensi komitmen ketiga, komitmen normatif menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen terlihat dari adanya rasa memiliki terhadap organisasi, rasa senang dalam bekerja, dan percaya diri dalam mengelola pekerjaan. Dengan demikian, kerjasama tim yang baik, akan mengakibatkan peningkatan komitmen.

Pengaruh Kepercayaan terhadap Komitmen

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap komitmen dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,354 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,288. Ini memberikan makna kepercayaan berpengaruh langsung terhadap komitmen.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Selanjutnya Jason A. Colquitt, Jeffery A. Lepine, Michael J. Wesson (2009:242), *"trust a strong positive effect on commitment. Employees who are willing to be vulnerable to authorities tend to have higher levels of affective commitment and higher levels of normative commitment"*. Kepercayaan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen. Pekerja yang memiliki kewenangan cenderung memiliki tingkat komitmen afektif dan komitmen normative yang tinggi.

Laurie J. Mullin (2005:902) mengemukakan 3 model komitmen, *"model of commitment based on three major pillars each with three factors: A sense of belonging to the organization, a sense of excitement in the job and confidence in management"*. Pilar pertama yaitu adanya rasa memiliki terhadap organisasi. Rasa ini dibangun untuk kepentingan kesuksesan hubungan industrial, manajer membangun rasa memiliki melalui: membangun jaringan informasi, keterlibatan, dan berbagi keberhasilan. Pilar kedua adalah rasa senang dalam bekerja, bahwa peningkatan hasil tidak akan tercapai kecuali

pekerja juga dapat merasakan semangat tentang pekerjaan mereka yang menghasilkan motivasi untuk kinerja yang baik. Rasa kegembiraan ini dapat dicapai dengan merujuk pada kebutuhan tingkat yang lebih tinggi dari: kebanggaan, kepercayaan, akuntabilitas untuk hasil. Pilar yang terakhir adalah percaya diri dalam mengelola pekerjaan. Rasa memiliki dan kegembiraan dapat hilang jika para pekerja tidak menghormati, dan percaya pada kepemimpinan manajemen. Penghormatan ini dapat ditingkatkan melalui perhatian terhadap : otoritas, dedikasi, dan kompetensi. Colquitt, Jason, dan Lepine (2009:219) mengemukakan bahwa kepercayaan merupakan, "*trust is defined as the willingness to be vulnerable to an authority based on positive expectations about the authority's actions and intentions*". Keinginan untuk mengikuti otoritas yang ada karena memiliki harapan positif terhadap pengaruh dan tujuan yang diberikan. Kepercayaan di sini lebih identik dengan kepercayaan seorang anggota kepada pemimpin sehingga anggota mau mengikuti otoritas pemimpin. Sedangkan Robert Kreitner, Angelo Kinicki (2007:350) mendefinisikan kepercayaan sebagai "*trust as reciprocal faith in other's intentions and behavior*". Kepercayaan sebagai kemauan untuk saling memberi dan menerima satu sama lain dalam kehendak dan perilaku. Dengan adanya komitmen dari masing-masing pegawai, maka pegawai memahami tujuan yang ingin dicapai lembaga, siap dan bersedia untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi, dan mau menjadi bagian dari organisasi. Dengan demikian, peningkatan kepercayaan akan mengakibatkan peningkatan komitmen.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kepercayaan

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kerjasama tim terhadap kepercayaan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,243 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,243. Ini memberikan makna kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap kepercayaan.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Lussier, Robert N., Christopher F. Achua (2010:282), "*teamwork is an understanding and commitment to group goals on the part of all team members*". Kerjasama tim adalah pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua bagian dari anggota tim. Definisi di atas mencirikan bahwa kerjasama tim sebagai kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok individu yang memiliki beragam keahlian yang saling percaya untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab dalam tim. Selanjutnya George and Jones (2012:258) menyatakan kepercayaan adalah, "*an expression of confidence in another person or group of people that you will not be put at risk, harmed or injured by their actions*". Ungkapan keyakinan terhadap orang lain atau kelompok orang di mana anda tidak akan berisiko, dirusak, atau dilukai oleh tindakan-tindakan. Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge (2009:458) mendefinisikan kepercayaan sebagai, "*trust is positive expectation that another will not-through words, actions, or decisions-act opportunistically*". Kepercayaan merupakan ekspektasi atau pengharapan positif bahwa orang lain tidak akan baik melalui kata-kata, tindakan dan keputusan-bertindak secara oportunistik. Demikian juga George and Jones (2012:83) menyatakan, "*trust an expression of confidence in another person or group of people that you will not be put at risk, harmed or injured by their action*". Kepercayaan adalah ungkapan keyakinan terhadap orang lain atau kelompok orang di mana anda tidak akan berisiko, dirusak, atau dilukai oleh tindakan-tindakan mereka. Menurut Newstrom dan Davis (2005:465), "*trust is capacity to depend on another's word and actions*". Kepercayaan merupakan kapasitas untuk bergantung kepada perkataan dan tindakan orang lain

(Bahwa kepercayaan membuka pembatas, memberikan peluang untuk bertindak, dan meningkatkan hubungan sosial dalam organisasi)

Pegawai yang kuat di dalam kerjasama tim, mereka akan tertarik dengan apa yang sedang mereka lakukan dan akan melibatkan diri di dalamnya dengan sepenuh hati. Mereka jarang putus asa dan selalu berusaha semaksimal mungkin dengan penuh semangat. Dengan demikian, kekuatan dalam kerja sama tim, maka akan mengakibatkan peningkatan kepercayaan.

PENUTUP

Kesimpulan: 1) Kerjasama Tim berpengaruh langsung positif terhadap komitmen. Artinya peningkatan kerjasama tim mengakibatkan peningkatan komitmen guru MTs Negeri di Jakarta Selatan. 2) Kepercayaan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen. Artinya peningkatan kepercayaan mengakibatkan peningkatan komitmen guru MTs Negeri di Jakarta Selatan. 3) Kerjasama Tim berpengaruh langsung positif terhadap kepercayaan. Artinya peningkatan kerjasama tim mengakibatkan peningkatan kepercayaan guru MTs Negeri di Jakarta Selatan.

Saran: 1) Bagi kepala Seksi Pendidikan Madrasah Kota Jakarta Selatan, untuk membantu meningkatkan komitmen guru dengan memberikan pembinaan dan pelatihan. 2) Bagi kepala sekolah/madrasah dapat meningkatkan komitmen guru dengan memberikan arahan yang tepat dalam proses pembentukan tim kerja dan tumbuhkan rasa kepercayaan antar sesama guru dan kepala sekolah/madrasah. 3) Bagi peneliti lain, dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka meneliti lebih lanjut terkait dengan kerjasama tim dan kepercayaan terhadap komitmen.

DAFTAR RUJUKAN

Armstrong, Michael. *Armstrong's Handbook of Management and Leadership: A Guide to Managing for Results*, London: Kogan Page Limited, 2007.

Colquitt, Jason, dan Jeffery Lepine. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York: Mcgraw Hill, 2009.

DuBrin, Andrew J. *Essentials of Management*, Mason: Cengage Learning, 2012.

George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. *Understanding and Managing Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson Press, 2012.

Gibson, James L. *et.al. Organizations: Behavior, Structure, Processes*, New York: McGraw Hill, 2006.

Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior in Organizations*, New Jersey: Pearson Education, 2008.

Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*, New York: McGraw Hill, 2007.

Lussier, Robert N. dan Christopher F. Achua. *Leadership, Theory, Application, and Skill Development*, Mason: Cengage Learning, 2010.

Newstorm, John W. *Organizational Behavior Human Behavior at Work*, Boston: Mc Graw Hill, 2010.

Robbins, Stephen P. dan Timothy Judge, *Organizational Behavior*, New Jersey: Pearson International Edition, 2009.