

Komitmen Afektif pada Pegawai Sektor Publik: Pengaruh Percaya Diri, Kompetensi Profesional, dan Motivasi Kerja

(*Affective Commitment among Public Employees: The Impact of Self-Confidence, Professional Competence, and Work Motivation*)

Hasniati^{1*}, Afriyeni²⁾

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP Padang, Indonesia

Koresponden: ilasniati41@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.32939/dhb.v6i2.4691>

ABSTRACT

Purpose: This study aims to examine the influence of self-confidence, professional competence, and work motivation on the affective commitment of public sector employees at the Regional Secretariat of Kerinci Regency, Indonesia.

Design/Methodology/Approach: This study employed a quantitative research design involving employees of the Regional Secretariat of Kerinci Regency as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS software.

Findings: The findings indicate that self-confidence, professional competence, and work motivation each have a positive and significant influence on employees' affective commitment. Furthermore, these variables simultaneously contribute to strengthening affective commitment among public sector employees.

Research Implications: The study contributes to the literature on organizational behavior and public sector management by highlighting the importance of strengthening employees' self-confidence, professional competence, and work motivation in enhancing affective commitment. Practically, public organizations are encouraged to develop strategies and programs that support employee competence, motivation, and psychological readiness to improve organizational commitment and performance.

Keywords: Self-Confidence; Professional Competence; Work Motivation; Affective Commitment

ABSTRAK

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh percaya diri, kompetensi profesionalitas, dan semangat kerja terhadap komitmen afektif pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Desain/Methodologi/Pendekatan: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebagai responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS.

Temuan: Hasil penelitian menunjukkan bahwa percaya diri, kompetensi profesionalitas, dan semangat kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai. Selain itu, ketiga variabel tersebut secara simultan juga berkontribusi dalam memperkuat komitmen afektif pegawai sektor publik.

Implikasi: Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur perilaku organisasi dan manajemen sektor publik dengan menegaskan pentingnya penguatan percaya diri, kompetensi profesionalitas, dan semangat kerja dalam meningkatkan komitmen afektif pegawai. Secara praktis, organisasi publik perlu mengembangkan strategi dan program yang mendukung peningkatan kompetensi, motivasi, serta kesiapan psikologis pegawai guna memperkuat komitmen organisasi dan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Percaya Diri; Kompetensi Profesionalitas; Semangat Kerja; Komitmen Afektif

E-Journal Al-Dzahab
Vol. 06, No. 02
Sept. 2025
Hal. 273-284

p-ISSN: 2808-7631
e-ISSN: 2808-758

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan upaya pengaturan kegiatan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Istilah "manajemen" berasal dari bahasa Prancis kuno, yaitu *management*, yang berarti seni dalam mengatur dan melaksanakan. Menurut Henry Fayol, manajemen adalah ilmu sekaligus seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi, sumber daya manusia menempati posisi strategis karena dianggap sebagai aset terpenting. Hal ini disebabkan karena hanya manusia yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan dan mengelola sumber daya lainnya agar dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Pemanfaatan tenaga manusia ini dilakukan melalui kolaborasi antara pimpinan, tenaga ahli, pekerja, mesin, bahan mentah, serta sarana dan prasarana, sehingga semua unsur dapat dioptimalkan dalam mendukung kelancaran proses kerja. Selain itu, organisasi secara berkelanjutan melakukan evaluasi terhadap kinerjanya dan senantiasa menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya, agar tetap relevan dan mampu mencapai target yang telah disepakati bersama.

Pentingnya peran sumber daya manusia menuntut setiap organisasi untuk benar-benar memperhatikan pengelolannya secara serius. Pengelolaan ini dilakukan melalui proses manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan mendorong peningkatan kompetensi, memperkuat komunikasi, dan membangun komitmen organisasi yang kuat. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2020 turut menyoroti isu-isu strategis yang meliputi aspek kelembagaan, kualitas aparatur pelaksana, jaringan kerja, serta lingkungan kerja yang dinamis dan terus berubah. Semua ini menjadi tantangan tersendiri bagi pemerintah daerah dalam upayanya meningkatkan kinerja dan pelayanan publik yang lebih baik.

Di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek krusial dalam mendukung kemajuan dan perkembangan instansi tersebut. Pegawai yang kompeten dan berkinerja baik menjadi penopang utama dalam menjalankan berbagai program kerja dan memastikan efektivitas seluruh unit kerja di dalamnya. Landasan hukum terkait hal ini diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Kerinci Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati Kerinci Nomor 22 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Secara khusus, Sekretaris Daerah Kabupaten Kerinci memiliki peran penting dalam membantu Bupati menyusun dan menetapkan kebijakan daerah serta mengoordinasikan pelaksanaan tugas di lingkungan Sekretariat Daerah dan seluruh perangkat daerah. Struktur organisasi tersebut dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Kerinci Nomor 10 Tahun 2016, sementara tugas, fungsi, dan tata kerja Sekretariat Daerah dijabarkan secara lebih rinci dalam Peraturan Bupati Kerinci Nomor 20 Tahun 2016.

Adapun tugas pokok Sekretaris Daerah Kabupaten Kerinci yaitu membantu Bupati dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan pemerintahan daerah, memimpin, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan tugas Sekretariat Daerah dan seluruh perangkat daerah.

Tabel 1. Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2024

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Capaian Kinerja	
			Target	Realisasi
1	Meningkatnya pelayanan kepada Pemangku Kepentingan	Indeks Kepuasan Pemangku Kepentingan	90	88
2	Meningkatnya Tata Kelola Organisasi	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	A	BB

Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program/kegiatan	100%	93.04 %
--	------	---------

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat sasaran pertama dengan indikator Indeks Kepuasan Pemangku Kepentingan memiliki target nilai sebesar 90 akan tetapi terealisasi sebesar 88. Pada sasaran strategis kedua dengan indikator Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja memiliki target nilai A namun dalam realisasinya hanya mendapatkan nilai BB. Pada sasaran strategis kedua dengan indikator Persentase capaian realisasi fisik dan keuangan pelaksanaan program/kegiatan mempunyai target yang harus dipenuhi sebesar 100 %, sementara yang terealisasi yaitu 93,04%. Tidak tercapainya target yang telah ditetapkan ini mengindikasikan bahwa adanya permasalahan terkait kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Berhasilnya suatu kegiatan pembangunan ini memerlukan sistem dan aparatur pelaksana yang mampu tanggap dan kreatif serta pengelolaan yang sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen modern dalam sikap perilaku dan kemampuan teknisnya termasuk di dalamnya adalah memberikan kualitas kerja afektif kepada pemerintah. Karena kualitas komitmen yang kurang bagus dari pegawai sehingga berdampak terhadap kinerja yang bagus akan memperlancar jalannya proses pembangunan

Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci sebagai salah satu instansi pemerintahan memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah. Kinerja instansi ini sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen afektif. Menurut Allen, N.J., Meyer, J.P., & Smith, (2021), komitmen afektif adalah keterikatan emosional seorang pegawai dengan organisasinya. Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi memiliki rasa cinta dan kebanggaan terhadap organisasinya, serta mereka bersedia untuk bekerja keras demi kemajuan organisasinya

TINJAUAN PUSTAKA

Social Exchange Theory

Penelitian ini didasarkan pada Social Exchange Theory yang dikemukakan oleh Peter Blau. Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara pegawai dan organisasi dibangun melalui proses pertukaran timbal balik yang saling menguntungkan. Pegawai yang merasakan dukungan organisasi, kesempatan pengembangan kompetensi, dan pengalaman psikologis yang positif cenderung memberikan balasan berupa loyalitas dan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, komitmen afektif muncul ketika pegawai merasa dihargai, percaya terhadap kemampuan dirinya, serta memiliki dorongan untuk berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, percaya diri, kompetensi profesionalitas, dan semangat kerja dapat dipandang sebagai faktor penting yang mendorong terbentuknya komitmen afektif pegawai.

Affective Commitment Theory

Selain itu, penelitian ini juga didukung oleh Affective Commitment Theory yang dikembangkan oleh John Meyer dan Natalie Allen. Teori ini menjelaskan bahwa komitmen afektif mencerminkan keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan pegawai terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen afektif yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena adanya keinginan pribadi, bukan semata-mata karena kewajiban atau tekanan eksternal. Teori ini menekankan bahwa faktor psikologis dan profesional memiliki peran penting dalam membentuk keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.

Pengaruh Percaya Diri terhadap Komitmen Afektif

Percaya diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Pegawai yang memiliki tingkat percaya diri yang tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, kemampuan adaptasi, dan kestabilan emosional yang lebih baik dalam lingkungan kerja. Dalam organisasi, rasa percaya diri mampu membentuk sikap kerja yang positif karena pegawai merasa mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan baik sehingga muncul rasa nyaman dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Berbagai penelitian internasional menunjukkan bahwa percaya diri memiliki pengaruh positif terhadap sikap dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fred Luthans dan rekan-rekannya menunjukkan bahwa modal psikologis, termasuk kepercayaan diri, mampu memperkuat keterikatan emosional dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Penelitian lain pada sektor publik juga menemukan bahwa pegawai yang memiliki tingkat percaya diri tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi dalam organisasi dan mempertahankan hubungan kerja jangka panjang dengan institusinya. Dengan demikian, percaya diri dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan komitmen afektif pegawai.

H1: Percaya diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Pengaruh Kompetensi Profesionalitas terhadap Komitmen Afektif

Kompetensi profesionalitas mencerminkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan keahlian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kompetensi profesional yang baik umumnya lebih mampu memenuhi harapan organisasi, mencapai target kerja, serta beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja. Kompetensi juga meningkatkan rasa pencapaian dan nilai profesional pegawai sehingga memperkuat keterikatan emosional terhadap organisasi. Beberapa penelitian internasional menegaskan adanya hubungan antara kompetensi profesional dan komitmen organisasi. Penelitian David McClelland menekankan bahwa kompetensi merupakan determinan penting dalam efektivitas kerja dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Selain itu, penelitian empiris pada organisasi publik menunjukkan bahwa pegawai yang merasa memiliki kompetensi profesional yang tinggi cenderung memiliki identifikasi organisasi dan komitmen afektif yang lebih kuat karena merasa mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, kompetensi profesionalitas diperkirakan memberikan pengaruh positif terhadap komitmen afektif pegawai.

H2: Kompetensi profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Pengaruh Semangat Kerja terhadap Komitmen Afektif

Semangat kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan antusias, tekun, dan penuh dedikasi. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi biasanya menunjukkan tingkat dedikasi, loyalitas, dan antusiasme yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Dalam organisasi sektor publik, semangat kerja yang tinggi dapat memperkuat hubungan emosional pegawai dengan organisasi karena pegawai merasa pekerjaannya memiliki makna dan nilai yang penting. Penelitian internasional secara konsisten menunjukkan bahwa semangat kerja memiliki hubungan erat dengan komitmen organisasi. Edward Deci dan Richard Ryan melalui Self-Determination Theory menjelaskan bahwa individu yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung mengalami kepuasan psikologis dan keterikatan emosional yang lebih kuat di lingkungan kerja. Berbagai penelitian empiris dalam bidang administrasi publik juga menemukan bahwa pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi lebih berkomitmen terhadap nilai dan tujuan organisasi sehingga mampu meningkatkan komitmen afektif mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, semangat kerja diyakini memberikan pengaruh positif terhadap komitmen afektif pegawai.

H3: Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh percaya diri, kompetensi profesionalitas, dan semangat kerja terhadap komitmen afektif pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui pengolahan data statistik. Lokasi penelitian dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, Provinsi Jambi, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 78 pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (*sangat tidak setuju*) hingga skor 5 (*sangat setuju*). Variabel percaya diri diukur melalui indikator keyakinan terhadap kemampuan diri, optimisme, kemampuan menghadapi tantangan, dan kemampuan pengambilan keputusan. Variabel kompetensi profesionalitas diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, kemampuan teknis, dan profesionalisme kerja. Variabel semangat kerja diukur melalui indikator antusiasme kerja, disiplin, tanggung jawab, dan dedikasi kerja. Sementara itu, variabel komitmen afektif diukur melalui indikator keterikatan emosional, rasa memiliki terhadap organisasi, loyalitas, dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 26.0. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial maupun simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, penelitian ini juga melakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas guna memastikan model regresi memenuhi asumsi statistik yang diperlukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan statistik yang dihasilkan dari perhitungan. Jika probabilitas signifikansinya di atas 5% maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Ket.
0.096	0.05	Data Normal

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji normalitas dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,096. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dengan 2 cara yaitu dengan melihat nilai tolerance dan Variance inflation Factor (VIF). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai Tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolonieritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Percaya diri (X ₁)	0,827	1,209	Bebas multikolinieritas
2	Kompetensi profesionalitas (X ₂)	0,788	1,270	Bebas multikolinieritas
3	Semangat kerja (X ₃)	0,947	1,056	Bebas multikolinieritas

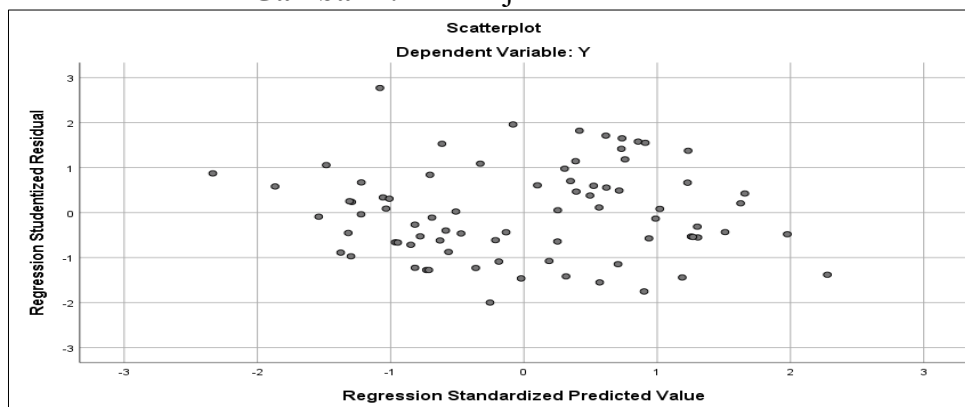
Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa VIF < 10 dan nilai toleransi > 0,1, sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Grafik Plott (Scatter Plot). Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heterokedasitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas



Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut tabel rekap untuk hasil dari nilai koefisien regresi, thitung, nilai signifikansi, nilai Fhitung, dan nilai R Square (R²). Hasil-hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

No	Variabel	B	t	Sig.
	(Constant)	45.274	4.058	.000
1	Percaya diri (X ₁)	.229	3.255	.002
2	Kompetensi profesionalitas (X ₂)	.509	3.181	.003
3	Semangat kerja (X ₃)	.204	2.878	.011

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Dari tabel 4 di atas maka bentuk model persamaan regresi untuk pengaruh percaya diri, kompetensi profesionalitas, dan semangat kerja terhadap komitmen afektif pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci adalah sebagai berikut:

$$Y = 45,274 + 0.229 (X_1) + 0.509 (X_2) + 0.204 (X_3)$$

Keterangan persamaan di atas :

1. Konstanta ($\alpha = 45.274$). Artinya, jika Percaya diri (X₁), Kompetensi profesionalitas (X₂), dan Semangat kerja (X₃) diasumsikan konstan atau tidak berubah, maka nilai Komitmen afektif (Y) tetap ada sebesar 45.274 satuan.
2. Percaya diri (X₁ = 0.229). Koefisien bernilai positif dan signifikan (t = 3.255; sig. = 0.002 < 0.05). Hal ini berarti setiap peningkatan satu satuan Percaya diri akan

meningkatkan Komitmen afektif sebesar 0.229 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

3. Kompetensi profesionalitas ($X_2 = 0.509$). Koefisien juga bernilai positif dan signifikan ($t = 3.181$; $sig. = 0.003 < 0.05$). Artinya, setiap peningkatan satu satuan Kompetensi profesionalitas akan meningkatkan Komitmen afektif sebesar 0.509 satuan. Variabel ini memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dua variabel lainnya.
4. Semangat kerja ($X_3 = 0.204$). Koefisien bernilai positif dan signifikan ($t = 2.878$; $sig. = 0.011 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Semangat kerja akan meningkatkan Komitmen afektif sebesar 0.204 satuan.

Pengujian Hipotesis 1

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Percaya diri (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen afektif (Y) pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai t hitung sebesar 3.255 dengan signifikansi 0.002, lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0.05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Percaya diri terhadap Komitmen afektif.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi rasa percaya diri yang dimiliki pegawai, maka semakin kuat pula komitmen afektif mereka terhadap organisasi. Pegawai yang percaya diri cenderung lebih berani mengambil keputusan, tidak mudah ragu dalam bertindak, serta memiliki ketekunan yang tinggi dalam menghadapi tantangan. Kondisi ini mencerminkan bahwa kepercayaan diri menjadi modal penting dalam membangun keterikatan emosional pegawai dengan organisasi.

Bagi manajemen Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, hasil ini menegaskan pentingnya menciptakan kebijakan yang mendukung peningkatan rasa percaya diri pegawai, misalnya melalui program pelatihan, pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan kapasitas, serta menciptakan budaya kerja yang menghargai inisiatif dan keberanian berpendapat. Dengan adanya dukungan tersebut, pegawai tidak hanya merasa dihargai, tetapi juga lebih loyal dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengujian Hipotesis 2

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompetensi profesionalitas (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen afektif (Y) pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai t hitung sebesar 3.181 dengan signifikansi 0.003, lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0.05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi profesionalitas terhadap Komitmen afektif.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi profesionalitas yang dimiliki pegawai, semakin tinggi pula keterikatan emosional dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Kompetensi profesionalitas mencakup kemampuan pegawai dalam praktik kepegawaian yang profesional, keterampilan manajerial dan kepemimpinan, serta pengembangan kualitas diri baik secara personal maupun profesional. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugas, mampu memberikan kontribusi nyata, serta lebih berkomitmen untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Oleh karena itu, pihak manajemen perlu terus mendorong peningkatan kompetensi profesionalitas pegawai melalui pelatihan berkelanjutan, pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi, serta menciptakan sistem kerja yang transparan dan berbasis merit. Dengan cara ini, pegawai tidak hanya bekerja sesuai standar, tetapi juga terdorong untuk berkontribusi lebih besar dengan penuh komitmen terhadap organisasi..

Pengujian Hipotesis 3

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa variabel Semangat kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen afektif (Y) pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 2.878 dengan signifikansi 0.011, lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0.05$). Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan Semangat kerja terhadap Komitmen afektif.

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi semangat kerja yang dimiliki pegawai, semakin besar pula keterikatan emosional mereka terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi ditandai dengan inisiatif, kreativitas, rasa tanggung jawab, dan kemauan bekerja sama yang kuat. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih ikhlas, berkontribusi maksimal, serta menunjukkan loyalitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Bagi manajemen, penting untuk menjaga dan meningkatkan semangat kerja pegawai melalui strategi motivasi, penghargaan terhadap kinerja, penciptaan suasana kerja yang nyaman, serta membangun budaya kerja sama tim yang solid. Dengan demikian, semangat kerja yang baik akan semakin memperkuat komitmen afektif pegawai, sehingga mereka terdorong untuk memberikan kontribusi terbaik bagi keberlangsungan organisasi.

Hasil ringkasan pengujian hipotesis pertama, kedua, ketiga dan keempat dapat diperlihatkan pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis Parsial

Hipotesis	Pernyataan	Hasil Uji
H ₁	Percaya diri berpengaruh signifikan terhadap <i>Komitmen afektif</i> pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci	Diterima
H ₂	Kompetensi profesionalitas berpengaruh signifikan terhadap <i>Komitmen afektif</i> pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.	Diterima
H ₃	Semangat kerja berpengaruh signifikan positif terhadap <i>Komitmen afektif</i> pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.	Diterima

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Kelayakan Model

Uji F (kelayakan model) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara bersama-sama (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Hipotesis keempat yang diajukan, bahwa percaya diri, kompetensi profesionalitas, semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap komitmen afektif **Tabel 6.** Hasil Uji F

F-hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
8.119	3.06	0.000	Model Fit

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel percaya diri, kompetensi profesionalitas, semangat kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara percaya diri, kompetensi profesionalitas, dan semangat kerja terhadap komitmen afektif Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci.

Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien determinasi untuk percaya diri, kompetensi profesionalitas, semangat kerja terhadap *komitmen afektif* dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS for Windows Versi 24.0 dengan bentuk output SPSS seperti yang dikemukakan di bawah ini:

Tabel 7. Koefisien Determinasi

R Square	Adjusted R Square	Info.
0.636	0.607	Kuat

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai R Square sebesar 0.636. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari Percaya diri (X1), Kompetensi profesionalitas (X2), dan Semangat kerja (X3) mampu menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependen yaitu Komitmen afektif (Y) sebesar 63,6%.

Dengan kata lain, komitmen afektif pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci dipengaruhi cukup besar oleh ketiga faktor tersebut. Sementara itu, sisanya sebesar 36,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, misalnya faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, maupun lingkungan kerja.

Nilai R Square 0.636 dapat dikategorikan sebagai tingkat hubungan yang kuat, karena berada di atas 0.60. Artinya, model regresi ini memiliki kemampuan prediksi yang baik dan cukup andal untuk menjelaskan keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa percaya diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Pegawai yang percaya diri umumnya lebih optimis dalam menyelesaikan pekerjaan, mampu menghadapi tantangan organisasi, serta memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap tugas yang diberikan. Kondisi tersebut mendorong munculnya rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi sehingga memperkuat komitmen afektif pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan Social Exchange Theory yang dikemukakan oleh Peter Blau, yang menjelaskan bahwa hubungan timbal balik yang positif antara individu dan organisasi akan membentuk keterikatan emosional pegawai. Ketika pegawai merasa memiliki kemampuan dan keyakinan diri yang baik, mereka akan memberikan kontribusi positif kepada organisasi sebagai bentuk timbal balik atas lingkungan kerja yang mendukung. Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Fred Luthans et al. (2007) yang menjelaskan bahwa psychological capital, khususnya self-confidence, mampu meningkatkan keterikatan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Penelitian lain oleh St-Hilaire dan de la Robertie (2018) juga menemukan bahwa faktor psikologis individu memiliki hubungan yang kuat dengan affective commitment pegawai dalam organisasi. Hasil penelitian berikutnya menunjukkan bahwa kompetensi profesionalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan profesional yang baik cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan serta merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugas organisasi. Kompetensi profesional yang tinggi juga membuat pegawai merasa dihargai karena mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan tersebut pada akhirnya meningkatkan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat Affective Commitment Theory dari John Meyer dan Natalie Allen yang menyatakan bahwa komitmen afektif muncul ketika pegawai memiliki keterlibatan emosional dan identifikasi yang kuat terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki kompetensi profesional tinggi cenderung merasa lebih mampu memenuhi ekspektasi organisasi sehingga muncul rasa bangga dan loyal terhadap institusi tempat mereka bekerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Becker et al. (2018) yang menjelaskan bahwa kompetensi profesional berkontribusi terhadap keterlibatan dan loyalitas pegawai dalam organisasi. Selain itu, penelitian Jayasingam dan Yong (2013) menunjukkan bahwa kemampuan profesional pegawai memiliki pengaruh terhadap peningkatan komitmen afektif dan hubungan jangka panjang pegawai dengan organisasi. Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai. Semangat kerja yang tinggi membuat pegawai lebih antusias, disiplin, dan berdedikasi dalam

melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi akan lebih menikmati pekerjaannya, merasa nyaman berada dalam organisasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Dengan demikian, semangat kerja menjadi salah satu faktor penting dalam membangun keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan Self-Determination Theory yang dikembangkan oleh Edward Deci dan Richard Ryan yang menjelaskan bahwa motivasi intrinsik dan dorongan kerja yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan psikologis serta keterikatan emosional individu terhadap organisasi. Penelitian Meyer et al. (2002) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan pembentukan affective commitment pegawai. Selain itu, penelitian Mercurio (2015) menegaskan bahwa affective commitment merupakan inti utama dari komitmen organisasi yang dipengaruhi oleh faktor psikologis dan motivasional pegawai.

Secara simultan, penelitian ini membuktikan bahwa percaya diri, kompetensi profesionalitas, dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis, tetapi juga oleh kemampuan profesional dan dorongan kerja pegawai. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk sikap positif pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki rasa percaya diri tinggi, kompetensi profesional yang baik, dan semangat kerja yang kuat akan lebih mudah membangun loyalitas, rasa memiliki, dan keterikatan emosional terhadap organisasi. Hasil penelitian ini memperkuat pandangan Meyer et al. (2006) yang menjelaskan bahwa identitas sosial dan keterlibatan kerja pegawai memiliki hubungan erat dengan pembentukan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian Vandenberghe et al. (2008) juga menunjukkan bahwa kombinasi faktor psikologis, profesional, dan motivasional mampu meningkatkan loyalitas serta mengurangi keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa percaya diri, kompetensi profesionalitas, dan semangat kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Pegawai dengan tingkat percaya diri tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi, karena lebih berani mengambil keputusan, optimis dalam menghadapi tantangan, dan aktif berkontribusi. Kompetensi profesionalitas juga terbukti menjadi faktor kunci, di mana penguasaan pengetahuan dan keterampilan kerja mendorong rasa dihargai, tanggung jawab, serta loyalitas. Selain itu, semangat kerja yang tinggi memperkuat antusiasme, motivasi, dan kepuasan kerja, yang secara langsung meningkatkan komitmen afektif.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut terbukti membentuk satu kesatuan yang secara signifikan memperkuat komitmen afektif pegawai. Komitmen afektif tidak lahir dari satu faktor tunggal, tetapi dari sinergi antara kepercayaan diri, kompetensi profesional, dan semangat kerja yang terjaga. Oleh karena itu, penguatan komitmen afektif di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci menuntut kebijakan SDM yang terintegrasi, berfokus pada pemberdayaan pegawai, pengembangan kompetensi berkelanjutan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu memelihara motivasi dan keterikatan emosional terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Utami, R. D. (2021). Pengaruh Kepercayaan Diri, Kompetensi Profesional, dan Kepemimpinan Idealized Influence Terhadap Komitmen Afektif Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Undarma*, 7(2), 221–232.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N.J., Meyer, J.P, & Smith, C. . (2021). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538–351.
- Becker, T. E., Kernan, M. C., Clark, K. D., & Klein, H. J. (2018). Dual commitments to organizations and professions: Different motivational pathways to productivity. *Journal of Management*, 44(3), 1202–1225. <https://doi.org/10.1177/0149206315602532>
- Dyah, S. R., & Hidayati, D. (2020). Pengaruh Kepercayaan Diri dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pembantu Magelang. *Jurnal Psikologi Undarma*, 2(2), 113–124.
- Epitropaki. (2020). The Moderating Effect of Self-Efficacy on the Relationship Between Transformational Leadership and Employee Affective Commitment: A Meta-Analysis. *Journal of Occupational Behavior*, 35(1), 1–21.
- Jayasingam, S., & Yong, J. R. (2013). Affective commitment among knowledge workers: The role of pay satisfaction and organization career management. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(20), 3903–3920. <https://doi.org/10.1080/09585192.2013.781520>
- Judge. (2020). Transformational Leadership, Self-Efficacy, and Affective Commitment: A Meta-Analysis. *Journal of World Business*, 45(4), 483–492.
- Mercurio, Z. A. (2015). Affective commitment as a core essence of organizational commitment: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 14(4), 389–414. <https://doi.org/10.1177/1534484315603612>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Van Dick, R. (2006). Social identities and commitments at work: Toward an integrative model. *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 665–683. <https://doi.org/10.1002/job.383>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Putri, D. A., & Ardianto, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Idealized Influence dan Kompetensi Profesional Terhadap Komitmen Afektif Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kota Malang. *Jurnal Psikologi Undarma*, 4(2), 107–116.
- Rahmawati, E., & Nisa, A. (2020). Pengaruh Kepercayaan Diri, Kompetensi Profesional, dan Kepemimpinan Idealized Influence Terhadap Komitmen Afektif Guru Sekolah Menengah Pertama di Kota Surabaya. *Jurnal Psikologi Undarma*, 6(1), 1–10.
- Sari, R. D., & K. (2019). Pengaruh Kepercayaan Diri dan Kompetensi Profesional Terhadap Komitmen Afektif Guru Sekolah Dasar Negeri di Kabupaten Jember. *Jurnal Psikologi Undarma*, 5(2), 189–200.
- Snape, E., Lo, C. W. H., & Redman, T. (2008). The three-component model of occupational commitment: A comparative study of Chinese and British accountants. *Journal of*

Cross-Cultural Psychology, 39(6), 765–781.
<https://doi.org/10.1177/0022022108323789>

- ST-Hilaire, W. A., & de la Robertie, C. (2018). Correlates of affective commitment in organizational performance: Multi-level perspectives. *Australian Journal of Career Development*, 27(1), 3–8. <https://doi.org/10.1177/1038416217744215>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Vandenberghe, C., Panaccio, A., Bentein, K., Mignonac, K., & Roussel, P. (2011). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 75–81. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.10.006>
- Wang et al. (2022). The Mediating Role of Self-Efficacy in the Relationship Between Transformational Leadership and Employee Affective Commitment. *Journal of Business Ethics*, 107(1), 121–132.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Raja Grafindo Persada.