



## Original Article

### Sinergi Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pengajar TPQ Kecamatan Tajinan

Anafi Akhadiyah<sup>1✉</sup>, Mariana Puspa Dewi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

Korespondensi Email: anafi3004@gmail.com<sup>✉</sup>

#### Abstrak:

Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran guru TPQ dalam pendidikan agama nonformal, yang seringkali dihadapkan pada keterbatasan fasilitas, dukungan finansial, dan pengakuan sosial. Kondisi-kondisi tersebut menuntut adanya motivasi intrinsik dan komitmen organisasi yang kuat agar para guru tetap merasa puas dan terus menjalankan perannya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sinergi antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja guru TPQ di Kecamatan Tajinan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner skala Likert dengan populasi sebanyak 122 orang yang diidentifikasi melalui koordinasi langsung dengan pengelola TPQ setempat, yang kemudian didistribusikan kepada 92 guru TPQ dari 8 lembaga TPQ yang dipilih melalui purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh masing-masing variabel serta pengaruh simultannya terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan komitmen organisasi berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru TPQ, baik secara parsial maupun simultan. Komitmen organisasi merupakan faktor yang lebih dominan dalam membentuk kepuasan kerja guru, terutama melalui keterikatan emosional, rasa memiliki terhadap lembaga, dan kesediaan untuk terus berkontribusi dalam kegiatan pendidikan agama. Motivasi berbasis nilai dan spiritualitas juga memperkuat kepuasan kerja karena guru memandang pengajaran sebagai bentuk ibadah dan kontribusi sosial. Dengan demikian, sinergi antara motivasi dan komitmen organisasi merupakan faktor penting dalam menjaga keberlanjutan guru sukarelawan dan meningkatkan kualitas pendidikan TPQ.

**Kata kunci:** Motivasi; Komitmen Organisasi; Kepuasan Kerja; Guru TPQ.

#### Pendahuluan

Pendidikan termasuk faktor penting yang membantu mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mempengaruhi kemajuan sebuah bangsa. Dalam pendidikan, kualitas para pengajar sangat berpengaruh terhadap proses belajar dan pencapaian tujuan pendidikan. Ditemukan bahwa motivasi dan komitmen organisasi merupakan bagian dari faktor internal yang berperan dalam memengaruhi kepuasan

|                |                    |
|----------------|--------------------|
| Submitted      | : 28 February 2026 |
| Revised        | : 10 March 2026    |
| Acceptance     | : 18 March 2026    |
| Publish Online | : 19 March 2026    |

kerja (Magfirah & Safira, 2025). Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar individu, yang menggerakkan serta menjadikan seorang individu untuk tetap berusaha meraih tujuan tertentu (Amirah et al., 2025). Dalam konteks pendidikan, motivasi tidak hanya berkaitan dengan dorongan material, tetapi juga dorongan intrinsik seperti nilai spiritual dan pengabdian. Pada pengajar TPQ, motivasi kerja seringkali muncul dari kesadaran religius dan tanggung jawab moral sebagai bagian dari ibadah, meskipun insentif finansial yang diterima relatif minim (Shodiqin, 2025).

Selain faktor motivasi, komitmen organisasi juga memiliki kontribusi signifikan terhadap pembentukan kepuasan kerja. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional, rasa tanggung jawab moral, serta keinginan untuk tetap berkontribusi dalam organisasi (Delvin & Pohan, 2025). Tingginya komitmen organisasi terbukti berkontribusi pada peningkatan loyalitas dan keterlibatan kerja. Studi terbaru menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi serta tingkat motivasi individu berkorelasi secara positif dengan kepuasan kerja dalam beragam lingkungan organisasi. (B.K & Witono, 2024; Yaputri & Bernarto, 2025).

Kepuasan kerja dapat dimaknai sebagai sikap atau respons afektif, baik yang bersifat positif maupun negatif, yang dimiliki individu terhadap pekerjaan yang dijalankannya, yang muncul dari kesesuaian antara harapan dan realitas kerja (B.K & Witono, 2024). Pada lembaga pendidikan nonformal, kepuasan kerja pengajar dipengaruhi oleh faktor intrinsik seperti keikhlasan dan pengabdian, serta faktor ekstrinsik seperti dukungan manajemen, fasilitas pembelajaran, dan penghargaan organisasi. Ketika motivasi dan komitmen organisasi berjalan secara selaras, keduanya dapat membentuk suatu sinergi yang menghasilkan dampak lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara terpisah (Erwansyah, 2025).

Tingginya tingkat kepuasan kerja bisa membentuk semangat serta keinginan untuk terus bekerja secara aktif, terutama bagi pengajar di lingkungan nonformal keagamaan seperti TPQ (Taman Pendidikan Al-Quran) yang sangat bergantung pada kualitas dan komitmen para pengajar (Mahardhika et al., 2025). Pengajar TPQ pada umumnya dilatarbelakangi oleh keikhlasan dalam berdakwah, namun menghadapi kendala seperti kurangnya insentif, keterbatasan fasilitas, dan minimnya pengembangan profesional yang dapat mempengaruhi motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi (Kuswanto & Mualimah, 2025). Di Kecamatan Tajinan, kondisi TPQ menghadapi tantangan dalam menjaga motivasi dan komitmen para pengajarnya, karena dipengaruhi oleh keterbatasan fasilitas, minimnya dukungan finansial, dan kurangnya pengakuan sosial. Berdasarkan pendataan awal yang dilakukan peneliti melalui koordinasi dengan pengelola TPQ setempat, terpilih 8 TPQ aktif yang memenuhi kriteria penelitian di Kecamatan Tajinan dengan total 122 pengajar. Jumlah ini menunjukkan bahwa peran pengajar TPQ cukup signifikan dalam mendukung pendidikan nonformal di wilayah tersebut. Namun, dengan karakteristik pengajar yang tidak terikat secara formal, kondisi ini berpotensi menimbulkan tantangan dalam menjaga motivasi serta komitmen terhadap organisasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja setiap individu.

Menurut Novitasari et al. (2025), faktor yang mendasari kepuasan kerja pengajar di lingkungan pendidikan nonformal seperti TPQ dapat berupa lingkungan kerja yang kondusif, dukungan fasilitas pembelajaran, hubungan interpersonal yang baik, pengalaan mengajar, dan dukungan manajemen yang adil. Data dari penelitian sebelumnya menunjukkan motivasi dan komitmen organisasi yang kurang optimal akan berdampak negatif pada kepuasan kerja dan hasil pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi keberlanjutan pendidikan nonformal (Nurfadilah & Fariyah, 2021). Adanya ketidaksesuaian kebutuhan dan harapan para pengajar TPQ dengan dukungan yang diberikan oleh organisasi memicu melaksanakan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi dan komitmen organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja para pengajar di TPQ.

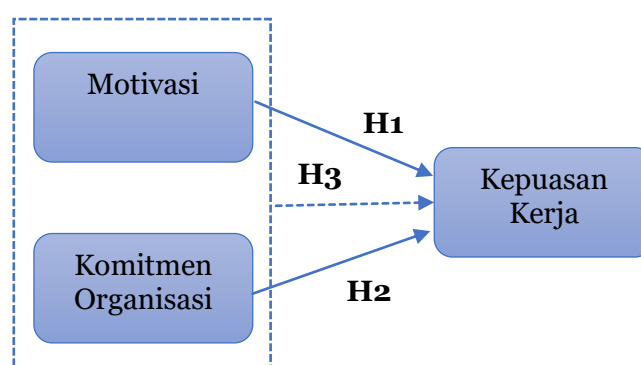
Sejumlah studi sebelumnya menunjukkan adanya keterkaitan yang bermakna

antara motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja dalam berbagai konteks penelitian. Febriyanti et al. (2022) menemukan bahwa motivasi serta komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian Disnar et al., (2023) di Bank Mandiri juga membuktikan bahwa komitmen dan motivasi secara simultan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan komitmen sebagai prediktor yang lebih kuat. Studi (Afiyati, 2021; Komarudin et al. 2021) pada yayasan pendidikan formal menyoroti dominasi komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik berbayar. Namun demikian, penelitian Kurdi dan Fauzi (2025) pada TPQ atau Madin Candioto lebih berfokus pada kinerja dan menunjukkan bahwa motivasi tidak signifikan, serta belum mengkaji sinergi antara motivasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja secara spesifik.

Berdasarkan kajian tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar penelitian dilakukan pada lembaga formal atau organisasi berorientasi profit dan masih berfokus pada kinerja, bukan kepuasan kerja pengajar pada lembaga nonformal. Padahal, pengajar TPQ memiliki karakteristik unik yang bergantung pada motivasi religius dan pengabdian dengan dukungan finansial yang sangat terbatas. Melihat hal tersebut, perlu dilakukan penelitian yang menyeluruh untuk mengeksplorasi lebih dalam, apakah motivasi dan komitmen organisasi dapat bekerja sama untuk meningkatkan kepuasan kerja para pengajar TPQ. Dengan meningkatnya kepuasan kerja, diharapkan akan ada dampak positif berupa peningkatan kualitas pengajaran, peningkatan loyalitas pengajar, serta keberlanjutan dalam kegiatan pendidikan di TPQ (Magfirah & Safira, 2025). Hal ini sangat penting karena peran pengajar TPQ sangat strategis dalam mendorong peningkatan kualitas pendidikan dan nilai-nilai sosial di lingkungan setempat khususnya pada TPQ di Kecamatan Tajinan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta menguraikan bagaimana hubungan sinergis antara motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja para pengajar TPQ di Kecamatan Tajinan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara praktis maupun teoretis yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pengelola TPQ dan pihak terkait dalam merancang strategi untuk memperkuat motivasi dan komitmen organisasi agar kepuasan kerja dapat meningkat.

## Metode



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini menjelaskan keterkaitan antara motivasi dan komitmen organisasi sebagai variabel independen yang berperan dalam mempengaruhi kepuasan kerja pengajar TPQ sebagai variabel dependen. Kedua variabel tersebut tidak hanya berpengaruh secara individual, tetapi juga membentuk sinergi yang memperkuat kepuasan kerja pengajar dalam lingkungan pendidikan nonformal. Dalam kerangka ini, kepuasan kerja dipandang sebagai hasil dari interaksi antara faktor

psikologis individu dan dukungan organisasi, sehingga semakin tinggi tingkat motivasi dan komitmen organisasi yang dimiliki pengajar, maka semakin besar pula kepuasan kerja yang dirasakan dalam menjalankan peran sebagai pengajar di TPQ.

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan rancangan asosiatif kausal guna menganalisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja para pengajar TPQ di Kecamatan Tajinan. Subjek dalam penelitian ini mencakup seluruh tenaga pengajar aktif pada delapan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) yang terpilih di wilayah Kecamatan Tajinan, Kota Malang, yang berjumlah 122 orang dan teridentifikasi melalui koordinasi langsung dengan pengelola TPQ setempat sebagai guru yang mengajar di TPQ. Pemilihan 8 TPQ tersebut menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria TPQ aktif mengajar yang memiliki minimal 7 pengajar, dan aksesibilitas lokasi penelitian yang memadai.

Sampel sebanyak 92 responden diambil dari 8 TPQ dengan teknik kuota sampling proporsional untuk memastikan representasi antara 8 TPQ, sehingga setiap TPQ berkontribusi sesuai proporsi jumlah pengajarnya. Pendekatan nonprobability sampling ini dipilih karena sifat populasi TPQ yang bersifat sukarela, tidak terdaftar secara resmi, dan sulit dijangkau melalui daftar lengkap, sesuai dengan pedoman metodologi penelitian kuantitatif untuk populasi terbatas (Soesana et al., 2023). Pengumpulan data primer dilakukan melalui kuesioner skala likert 1 sampai 5 yang mencakup variabel motivasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pengajar TPQ, dengan analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk menguji validitas, reliabilitas, regresi berganda, dan uji hipotesis, diuji dengan kriteria signifikansi p-value <0,05 pada analisis regresi berganda. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, hipotesis penelitiannya dirumuskan sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengajar TPQ Kecamatan Tajinan.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengajar TPQ Kecamatan Tajinan.

H3: Terdapat sinergi (pengaruh simultan) antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pengajar TPQ Kecamatan Tajinan.

## Hasil

### Data Responden

**Tabel 1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No       | Jenis Kelamin | Jumlah<br>(orang) | Persentase<br>(%) |
|----------|---------------|-------------------|-------------------|
| <b>1</b> | Laki-laki     | 13                | 14,1              |
| <b>2</b> | Perempuan     | 79                | 85,9              |
|          | Total         | <b>92</b>         | <b>100</b>        |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan dengan jumlah 79 orang atau 85,9%, sedangkan responden sementara responden laki-laki berjumlah 13 orang atau 14,1%.

**Tabel 2. Karakter Responden Berdasarkan Usia**

| No | Usia | Jumlah<br>(orang) | Persentase<br>(%) |
|----|------|-------------------|-------------------|
|----|------|-------------------|-------------------|

|          |             |           |            |
|----------|-------------|-----------|------------|
| <b>1</b> | <20 tahun   | 3         | 3,3        |
| <b>2</b> | 21-35 tahun | 38        | 41,3       |
| <b>3</b> | 36-50 tahun | 51        | 55,4       |
|          | Total       | <b>92</b> | <b>100</b> |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan usia responden, banyaknya responden yang berusia <20 tahun yaitu sejumlah 3 responden atau 3,3%, responden paling banyak dengan kisaran usia 21-35 tahun sejumlah 38 orang atau 41,3%, dan responden dengan usia kisaran 36-50 tahun sejumlah 51 responden atau 55,4%.

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Mengajar**

| No       | Masa Mengajar | Jumlah<br>(orang) | Persentase<br>(%) |
|----------|---------------|-------------------|-------------------|
| <b>1</b> | <1 tahun      | 3                 | 3,3               |
| <b>2</b> | 1-3 tahun     | 28                | 30,4              |
| <b>3</b> | 4-5 tahun     | 26                | 28,3              |
| <b>4</b> | >5 tahun      | 35                | 38,0              |
|          | Total         | <b>92</b>         | <b>100</b>        |

Sumber: Data diolah (2026)

Dari hasil data di atas, responden dengan masa mengajar kurang dari setahun yakni sejumlah 3 orang atau 3,3%, responden dengan masa mengajar paling banyak yakni 1-3 tahun dengan jumlah 28 orang atau sebesar 30,4%, responden dengan masa mengajar kisaran 4-5 tahun sejumlah 26 orang dengan persentase 28,3%, serta responden yang memiliki masa mengajar 5 tahun lebih yakni sejumlah 35 orang atau 38,0%.

### Analisis Statistik Deskriptif

**Tabel 4. Hasil Uji Statistik Deskriptif**

| Descriptive Statistics |    |         |         |       |                   |
|------------------------|----|---------|---------|-------|-------------------|
|                        | N  | Minimum | Maximum | Mean  | Std.<br>Deviation |
| Motivasi               | 92 | 29      | 60      | 48.23 | 5.493             |
| Komitmen<br>Organisasi | 92 | 21      | 44      | 35.39 | 4.824             |
| Kepuasan<br>Kerja      | 92 | 20      | 45      | 36.73 | 5.431             |
| Valid N<br>(listwise)  | 92 |         |         |       |                   |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil tersebut, motivasi memiliki nilai mean 48,23, dengan nilai minimum 29 serta untuk nilai maksimum 60. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi pengajar sukarela di TPQ cenderung berada pada kategori yang tergolong cukup tinggi. Komitmen organisasi mendapatkan mean senilai 35,39 dengan nilai

minimum 21 dan nilai maksimum 44, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar pengajar menunjukkan tingkat komitmen yang baik terhadap organisasi. Sementara itu, variabel kepuasan kerja pengajar mempunyai nilai mean 36,73, nilai minimum 20 serta untuk nilai maksimum 45, yang menunjukkan bahwa kepuasan pengajar untuk tetap berkontribusi di TPQ tergolong tinggi.

## Hasil Analisis

### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan dalam memastikan kelayakan setiap item kuesioner pada saat mengukur variabel penelitian. Menggunakan perhitungan rumus  $df = (n-2)$ , yakni  $df = (92-2)$  maka didapatkan nilai  $df = 90$ . Nilai r-tabel untuk  $df=90$  memiliki taraf signifikansi sebesar 0,2050. Validitas suatu item pertanyaan ditentukan berdasarkan perbandingan antara nilai r-hitung dan r-tabel. Item dinyatakan valid apabila r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sedangkan item dengan r-hitung lebih kecil dari r-tabel dikategorikan tidak valid.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

| Variabel                                | Item  | R Tabel | R<br>Hitung | Keterangan |
|-----------------------------------------|-------|---------|-------------|------------|
| <b>Motivasi<br/>(X1)</b>                | X1.1  | 0.2050  | 0.534       | Valid      |
|                                         | X1.2  | 0.2050  | 0.562       | Valid      |
|                                         | X1.3  | 0.2050  | 0.607       | Valid      |
|                                         | X1.4  | 0.2050  | 0.499       | Valid      |
|                                         | X1.5  | 0.2050  | 0.261       | Valid      |
|                                         | X1.6  | 0.2050  | 0.321       | Valid      |
|                                         | X1.7  | 0.2050  | 0.602       | Valid      |
|                                         | X1.8  | 0.2050  | 0.579       | Valid      |
|                                         | X1.9  | 0.2050  | 0.653       | Valid      |
|                                         | X1.10 | 0.2050  | 0.463       | Valid      |
|                                         | X1.11 | 0.2050  | 0.345       | Valid      |
|                                         | X1.12 | 0.2050  | 0.348       | Valid      |
| <b>Komitmen<br/>Organisasi<br/>(X2)</b> | X2.1  | 0.2050  | 0.622       | Valid      |
|                                         | X2.2  | 0.2050  | 0.678       | Valid      |
|                                         | X2.3  | 0.2050  | 0.740       | Valid      |
|                                         | X2.4  | 0.2050  | 0.448       | Valid      |
|                                         | X2.5  | 0.2050  | 0.458       | Valid      |
|                                         | X2.6  | 0.2050  | 0.743       | Valid      |
|                                         | X2.7  | 0.2050  | 0.776       | Valid      |
|                                         | X2.8  | 0.2050  | 0.266       | Valid      |
|                                         | X2.9  | 0.2050  | 0.320       | Valid      |
| <b>Kepuasan<br/>Kerja (Y)</b>           | Y1.1  | 0.2050  | 0.676       | Valid      |
|                                         | Y1.2  | 0.2050  | 0.582       | Valid      |
|                                         | Y1.3  | 0.2050  | 0.670       | Valid      |
|                                         | Y1.4  | 0.2050  | 0.727       | Valid      |
|                                         | Y1.5  | 0.2050  | 0.673       | Valid      |
|                                         | Y1.6  | 0.2050  | 0.678       | Valid      |
|                                         | Y1.7  | 0.2050  | 0.799       | Valid      |

|      |        |       |       |
|------|--------|-------|-------|
| Y1.8 | 0.2050 | 0.709 | Valid |
| Y1.9 | 0.2050 | 0.410 | Valid |

Sumber: Data diolah (2026)

Mengacu pada data tersebut, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi setiap pertanyaan masing-masing variable lebih dari 0,2050. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa data yang diperoleh valid dan telah memenuhi kriteria validitas dengan baik.

### Uji Reabilitas

Setelah uji validitas dilaksanakan, berikutnya akan dilakukan uji reliabilitas dalam rangka mengukur tingkat konsistensi dan keandalan instrumen dalam memberikan stabilitas hasil pengukuran. Instrumen yang reliabel menunjukkan bahwa kuesioner mampu mendapatkan data konsisten apabila berkali-kali digunakan pada satu kondisi yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung koefisien *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang memadai apabila nilai koefisien tersebut melebihi 0,60.

**Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas**

| Variabel                        | Cronbach's Alpha | R Tabel | Keterangan |
|---------------------------------|------------------|---------|------------|
| <b>Motivasi (X1)</b>            | 0.698            | 0.60    | Reliabel   |
| <b>Komitmen Organisasi (X2)</b> | 0.733            | 0.60    | Reliabel   |
| <b>Kepuasan Kerja (Y)</b>       | 0.837            | 0.60    | Reliabel   |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil analisis tersebut, diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada variabel motivasi sebesar 0,698, pada variabel komitmen organisasi sebesar 0,733, serta pada variabel kepuasan kerja sebesar 0,837. Dengan demikian nilai seluruhnya menunjukkan >0,60, sehingga didapatkan kesimpulan tingkat konsistensi instrumen penelitian layak untuk dilakukan analisis yang selanjutnya.

### Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 92                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 3.72168126              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .078                    |
|                                    | Positive       | .055                    |
|                                    | Negative       | -.078                   |
| Test Statistic                     |                | .078                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan pengujian normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov–*

*Smirnov* terhadap residual regresi, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05. Dengan terpenuhinya asumsi normalitas pada model regresi dalam penelitian ini, maka analisis regresi selanjutnya dapat dilaksanakan.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas**

| Model               | Coefficients <sup>a</sup> |            |              |       |      |                         |
|---------------------|---------------------------|------------|--------------|-------|------|-------------------------|
|                     | Unstandardized            |            | Standardized | t     | Sig. | Collinearity Statistics |
|                     | Coefficients              |            | Coefficient  |       |      |                         |
|                     | B                         | Std. Error | Beta         |       |      | Tolerance VIF           |
| 1 (Constant)        | 3.943                     | 3.508      |              | 1.124 | .264 |                         |
| Motivasi            | .262                      | .111       | .265         | 2.358 | .021 | .419 2.385              |
| Komitmen Organisasi | .570                      | .126       | .506         | 4.513 | .000 | .419 2.385              |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (2026)

Mengacu hasil dari data tersebut, dapat diketahui *tolerance* sebesar 0,419 yakni >0,10, sedangkan nilai VIF sebesar 2,385 yakni <10. Maka, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

| Model               | Coefficients <sup>a</sup> |            |              |        |      |
|---------------------|---------------------------|------------|--------------|--------|------|
|                     | Unstandardized            |            | Standardized | t      | Sig. |
|                     | Coefficients              |            | Coefficient  |        |      |
|                     | B                         | Std. Error | Beta         |        |      |
| 1 (Constant)        | 8.313                     | 2.263      |              | 3.673  | .000 |
| Motivasi            | -.109                     | .072       | -.241        | -1.520 | .132 |
| Komitmen Organisasi | -.009                     | .081       | -.017        | -.108  | .914 |

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: Data diolah (2026)

Mengacu hasil tersebut, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen yakni >0,05, dengan variabel motivasi 0,132 dan 0.914 untuk variabel

komitmen organisasi. Maka, berdasarkan hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

## Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

**Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

|       |                     | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t     | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)          | 3.943                       | 3.508      |                           | 1.124 | .264 |
|       | Motivasi            | .262                        | .111       | .265                      | 2.358 | .021 |
|       | Komitmen Organisasi | .570                        | .126       | .506                      | 4.513 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (2026)

Mengacu data sebelumnya, didapatkan persamaan regresi linear berganda yaitu:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,943 + 0,262 X_1 + 0,570 X_2 + e$$

Dari hasil diatas, dapat diartikan bahwa nilai konstantanya yakni 3,943, atau apabila variabel motivasi (X1) serta komitmen organisasi (X2) adalah nol, maka kepuasan pengajar adalah sebesar 3,943. Koefisien motivasi sebesar 0,262, berarti setiap terjadi peningkatan variabel motivasi maka kepuasan pengajar meningkat, begitu juga sebaliknya. Koefisien komitmen organisasi yaitu sebesar 0,570, dimana berarti setiap terjadi peningkatan komitmen organisasi juga akan timbul peningkatan untuk kepuasan pengajar.

## Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 11. Hasil Uji Parsial (t)**

|       |                     | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           | t     | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
|       |                     | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)          | 3.943                       | 3.508      |                           | 1.124 | .264 |
|       | Motivasi            | .262                        | .111       | .265                      | 2.358 | .021 |
|       | Komitmen Organisasi | .570                        | .126       | .506                      | 4.513 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian t secara parsial terhadap 92 responden, diperoleh nilai t-tabel sebesar 1,986 pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (df) sebesar 89 (92 – 3). Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki nilai t-hitung sebesar 2,358 dengan tingkat signifikansi 0,021 (< 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengajar, sehingga hipotesis pertama (H1) dapat diterima. Sementara itu, hubungan antara komitmen organisasi dan kepuasan pengajar ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 4,513 dengan tingkat signifikansi 0,000 (< 0,05). Temuan tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan pengajar. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

#### Uji Simultan (Uji f)

**Tabel 12. Hasil Uji Simultan (f)**

| ANOVA <sup>a</sup>                                       |            |                |    |             |        |                   |
|----------------------------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                                    |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                                        | Regression | 1423.774       | 2  | 711.887     | 50.267 | .000 <sup>b</sup> |
|                                                          | Residual   | 1260.433       | 89 | 14.162      |        |                   |
|                                                          | Total      | 2684.207       | 91 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja                    |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi |            |                |    |             |        |                   |
| Sumber: Data diolah (2026)                               |            |                |    |             |        |                   |

Berdasarkan data tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai F-hitung sebesar 50,267 yang melebihi F-tabel sebesar 3,15. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan pengajar, sehingga hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

| Model Summary                                            |                   |          |                   |                            |
|----------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                    | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                        | .728 <sup>a</sup> | .530     | .520              | 3.763                      |
| a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Motivasi |                   |          |                   |                            |
| Sumber: Data diolah (2026)                               |                   |          |                   |                            |

Nilai R Square senilai 0,520 menunjukkan bahwasanya variabel motivasi dan komitmen organisasi berkontribusi sebesar 52% untuk variabel kepuasan kerja. Sementara itu, aspek-aspek lainnya yang belum dibahas pada penelitian ini berpengaruh pada 48% sisanya.

## **Pembahasan**

### **Sinergi Motivasi Terhadap Kepuasan Pengajar TPQ**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pengajar TPQ di Kecamatan Tajinan bergantung pada motivasi dan komitmen organisasi. Dalam konteks pendidikan nonformal keagamaan, motivasi pengajar tidak hanya didorong oleh faktor material, tetapi juga oleh nilai spiritual, rasa pengabdian, serta tanggung jawab moral terhadap pendidikan agama. Kondisi ini memperlihatkan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam menjaga keberlanjutan keterlibatan pengajar, terutama ketika organisasi memiliki keterbatasan dalam menyediakan dukungan finansial maupun fasilitas pembelajaran. Motivasi tersebut menjadi penyebab rasa puas terhadap aktivitas mengajar karena pekerjaan tersebut dipandang sebagai bagian dari ibadah dan kontribusi sosial. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan [Krisnawati dan Manuaba \(2022\)](#) yang mengemukakan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 30%. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara langsung, signifikan, dan memiliki kekuatan hubungan yang tinggi terhadap tingkat kepuasan kerja guru ([Sari et al., 2022](#)).

### **Sinergi Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Pengajar TPQ**

Di sisi lain, komitmen organisasi terbukti menjadi faktor yang lebih kuat dalam membentuk kepuasan kerja pengajar TPQ. Komitmen ini tercermin dari keterikatan emosional pengajar terhadap lembaga TPQ, kesediaan untuk tetap mengajar dalam berbagai keterbatasan, serta rasa memiliki terhadap tujuan organisasi. Ketika pengajar merasa menjadi bagian penting dari organisasi, mereka cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi dan memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja. Dalam konteks TPQ, komitmen organisasi terbentuk melalui interaksi sosial, budaya religius, dan pengalaman mengajar yang berkelanjutan. Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil studi yang dilakukan oleh [Rosyid dan Darajat \(2022\)](#) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh [Vernando et al., \(2024\)](#) juga mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

### **Sinergi Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Pengajar TPQ**

Sinergi antara motivasi dan komitmen organisasi menjadi aspek penting dalam menjelaskan kepuasan kerja pengajar TPQ. Motivasi memberikan dorongan internal untuk menjalankan tugas, sementara komitmen organisasi memperkuat keberlanjutan keterlibatan individu dalam organisasi. Ketika kedua faktor ini hadir secara bersamaan, pengajar tidak hanya terdorong untuk mengajar, tetapi juga merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan organisasi. Sinergi tersebut menciptakan kondisi lingkungan yang positif, di mana pengajar mampu memaknai pekerjaannya sebagai aktivitas yang bernilai secara personal maupun sosial. Dengan demikian, kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pekerjaan itu sendiri, tetapi juga oleh kualitas hubungan antara individu dan organisasi.

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan nonformal seperti TPQ perlu menekankan penguatan aspek komitmen organisasi tanpa mengabaikan motivasi pengajar. Lingkungan kerja yang suportif, komunikasi yang baik antara pengelola dan pengajar, serta adanya pengakuan terhadap kontribusi pengajar dapat meningkatkan keterikatan emosional terhadap organisasi. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus menjaga keberlanjutan peran pengajar sukarela dalam pendidikan keagamaan masyarakat. Oleh karena itu, Keberhasilan organisasi TPQ tidak hanya bergantung pada sistem pembelajaran yang diterapkan, melainkan juga pada kapasitas

organisasi dalam menjalin dan memelihara hubungan yang kokoh dengan para tenaga pengajarnya.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dan komitmen memiliki peran penting dalam membentuk kepuasan kerja pengajar sukarela TPQ di Kecamatan Tajinan. Motivasi pengajar yang didorong oleh nilai pengabdian, tanggung jawab moral, dan orientasi spiritual memberikan kontribusi terhadap munculnya perasaan positif dalam menjalankan aktivitas mengajar. Meskipun demikian, kepuasan kerja tidak semata-mata ditentukan oleh motivasi intrinsik tersebut, melainkan turut dipengaruhi oleh kualitas relasi antara pengajar dan institusi tempat mereka berkontribusi.

Komitmen terhadap organisasi merupakan aspek yang paling dominan dalam upaya meningkatkan tingkat kepuasan kerja para pengajar TPQ. Keterikatan emosional, rasa memiliki terhadap lembaga, serta kesediaan untuk tetap berkontribusi dalam berbagai keterbatasan menunjukkan bahwa hubungan antara pengajar dan organisasi memiliki pengaruh besar terhadap keberlanjutan peran pengajar dalam pendidikan nonformal. Komitmen yang kuat mampu memperkuat motivasi yang sudah dimiliki pengajar, sehingga tercipta kondisi kerja yang lebih bermakna dan memuaskan.

Secara simultan, motivasi dan komitmen organisasi membentuk sinergi yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja pengajar TPQ. Sinergi tersebut mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja pengajar tidak semata-mata dipengaruhi oleh aspek individual, melainkan turut ditentukan oleh adanya dukungan dari pihak organisasi dan kualitas hubungan sosial di dalamnya. Penguatan motivasi berbasis nilai religius dan pengembangan komitmen organisasi menjadi strategi penting dalam menjaga keberlanjutan pengajar serta meningkatkan kualitas pendidikan di TPQ.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pengelola TPQ di Kecamatan Tajinan diharapkan dapat lebih memperkuat komitmen organisasi para pengajar. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui pembentukan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif meningkatkan komunikasi organisasi menjadi lebih terbuka, serta pemberian penghargaan nonfinansial sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi pengajar. Dengan mengadakan program pembinaan rutin, membuat forum untuk berbagi pengalaman mengajar, serta membuat kegiatan kebersamaan antar pengajar juga dapat menjadi strategi untuk memperkuat ikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Selain itu, upaya peningkatan motivasi pengajar tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan, terutama melalui penguatan nilai-nilai pengabdian, memberi kesempatan untuk pengembangan kompetensi, serta penyediaan fasilitas pembelajaran yang memadai. Dukungan moral dari pengelola TPQ, masyarakat, dan orang tua santri juga dapat membantu pengajar mempertahankan semangat mengajarnya meskipun dalam kondisi keterbatasan insentif finansial. Dengan demikian, motivasi intrinsik yang dimiliki pengajar dapat tetap terjaga dan berkembang secara positif.

Bagi pemerintah daerah dan pihak terkait, disarankan untuk memberikan dukungan terhadap keberlangsungan pendidikan nonformal keagamaan, khususnya TPQ melalui program pembinaan, pelatihan, maupun bantuan sarana pembelajaran. Dukungan tersebut diharapkan dapat memperkuat keberlanjutan peran pengajar sebagai bagian penting dalam pendidikan masyarakat.

Untuk penelitian berikutnya, direkomendasikan agar kajian diperluas dengan memasukkan variabel tambahan yang diduga memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pengajar, seperti religiusitas, dukungan sosial komunitas,

kepemimpinan organisasi, atau lingkungan kerja. Penelitian dengan pendekatan kualitatif atau metode campuran dapat dimanfaatkan guna menghasilkan pemahaman yang lebih menyeluruh dan mendalam terkait pengalaman yang menjadi fokus penelitian dan makna pengabdian pengajar TPQ dalam konteks pendidikan nonformal.

### Daftar Pustaka

- Afiyati, S. N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Yayasan PPAY Al-Amal Di Kota Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 137–150. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.298>
- Amirah, N., Nirwana, H., & Neviyarni. (2025). Konsep dan Penerapan Motivasi Dalam Belajar. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 02(11), 406–410.
- B.K, N., & Witono, A. H. (2024). Studi Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Guru di SDN 1 Meninting. (*JPAP*) *Jurnal Praktisi Administrasi Pendidikan*, 8(1), 1–4. <https://doi.org/10.29303/jpap.v8i1.522>
- Delvin, S., & Pohan, Y. A. (2025). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan PT Navya Retail Indonesia. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 7540–7550. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.3134>
- Disnar, A., Budiandriani, & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin , Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 82–90. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2999>
- Erwansyah, S. (2025). Sinergi Kompetensi, Komitmen, dan komunikasi Organisasi Dalam Mendorong Kinerja Karyawan PT.BPR Siliwangi Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 11(1), 72–77. <https://doi.org/10.37058/jem.v11i1.7421>
- Febriyanti, Y., Pally, N., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 140–147. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.10796>
- Komarudin, Gunistyo, & Jalil, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Guru Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 1(3), 278–287.
- Krisnawati, N. K. A., & Manuaba, I. S. (2022). *Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru*. 3(2), 92–104. [https://doi.org/Asterina, F., & Sukoco. \(2019\). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 7\(2\). <https://doi.org/10.21831/jamp.v7i2.26743>](https://doi.org/Asterina, F., & Sukoco. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, 7(2). https://doi.org/10.21831/jamp.v7i2.26743)
- Kurdi, S., & Fauzi, M. (2025). Pengaruh Motivasi , Beban Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru TPQ dan Madin Futuhiyah Candirotto Kendal. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 3(1), 397–422. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v3i1.2874>
- Kuswanto, E., & Mualimah, S. (2025). Upaya Penguatan Kompetensi Guru TPQ Se-Kecamatan Mijen Kabupaten Demak Melalui Pelatihan Evaluasi Pembelajaran. *Penamas: Journal of Community Service*, 5(3), 411–422. <https://doi.org/10.53088/penamas.v5i3.2041>
- Magfirah, N., & Safira, I. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep The Influence of Motivation and Work Discipline to Improving Teacher Performance Basic Schools in Labakkang District , Pangkep Re. *Bosowa Journal of Education*, 5(2), 265–269. <https://doi.org/10.35965/bje.v5i2.5315>
- Mahardhika, K., Priyadi, M., Endratno, H., Barat, P., Timur, P., & Utara, P. (2025). Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja , dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Usaha Kuliner di Purwokerto. *Journal of Management & Business*, 8(2), 734–748.

- Novitasari, S. P., Sukarman, & Fitriya, H. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru di Lingkungan Pondok Pesantren. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 6(3), 376–383. <http://journal.ainarapress.org/index.php/ainj>
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Rosyid, M. A., & Darajat, I. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kota Tangerang. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55–68.
- Sari, H. F. R., Ekawarna, & Sulisty, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(1), 1204–1211.
- Shodiqin, A. (2025). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru di TPQ. *Pediaqu : Jurnal Pendidikan Sosial Dan Humaniora*, 4(2), 2780–2786.
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Vernando, A. N., Kaharudin, E., & Attiq, K. (2024). Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bidang 3. *Jurnal STIE Semarang*, 16(2), 1–17. <https://doi.org/10.33747>
- Yaputri, P., & Bernarto, I. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik XYZ di Jakarta. *PREPOTIF : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 7043–7057.