

PENGARUH KOMITMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SEKOLAH MAITREYAWIRA, BATAM

Irfan

Fakultas Bisnis, Universitas Universal
irfan@uvers.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini berlatar belakang perkembangan pengelolaan sumber daya manusia yang semakin modern dalam tuntutan zaman, sehingga muncul keingintahuan tentang pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira, Batam. Penelitian ini berusaha menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekolah Maitreyawira, Batam yang berjumlah 227 orang. Jumlah sampel sebesar 35% dari jumlah populasi, yaitu sebanyak 79 orang. Teknik sampling yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang diserahkan kepada masing masing responden secara acak (random sampling). Data diolah menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program IBM SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komitmen dan motivasi berpengaruh positif, dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan kerja Sekolah Maitreyawira, Batam.

Kata Kunci: *Komitmen, Motivasi, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan penentu yang penting dalam menjalankan kegiatan di organisasi secara efektif (Ferdyan, 2017). Dikarenakan adanya perubahan bisnis yang terjadi terus-menerus, maka organisasi saat ini berhadapan dengan tantangan sekaligus peluang yang besar (Firuzjaeyan, Firuzjaeyan, & Sadeghi, 2015). Banyak penelitian telah menekankan tentang pentingnya strategi manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi (Chen, Jiang, Tang, & Cooke, 2018). Suatu organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuannya tentu saja sangat penting untuk memiliki SDM yang berkualitas dan profesional, karena tanpa manusia faktor-faktor sumber daya yang lain hanyalah benda mati yang tidak akan memberikan hasil guna, sehingga kepuasan kerja pegawai perlu mendapatkan perhatian manajemen organisasi (Maindoka, Tewal, & Rumokoy, 2017). Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu permasalahan penting dalam hal pengelolaan SDM dalam perusahaan atau organisasi karena pegawai tidak akan mencapai kematangan psikologis dan cenderung frustrasi ketika tidak merasakan kepuasan kerja (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018).

Komitmen SDM dalam bekerja dan berorganisasi adalah hal krusial dalam pengembangan pribadi, profesional, dan organisasi, bahkan di dalam konteks organisasi, komitmen adalah konstruk multi dimensi yang berhubungan dengan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara pegawai dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi (T. Neves, Graveto, Rodrigues, Marôco, & Parreira, 2018). Namun sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda dan usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan

populernya model tiga komponen komitmen yang dikembangkan oleh Meyer dan Allen (T. Neves et al., 2018). Amilin dan Dewi (2008) sebagaimana dikutip dalam (Edwy, 2016) mengemukakan bahwa komitmen merupakan konsistensi seseorang terhadap keterkaitannya dengan sesuatu hal, misalkan dengan urusan keluarga, karir, lingkungan pergaulan sosial, dan sebagainya; dengan adanya komitmen, maka akan memberikan dorongan bagi seseorang untuk merasa puas atas pekerjaannya sehingga membuat seseorang dapat bekerja dengan baik atau malah sebaliknya akan segera mengundurkan diri dari suatu pekerjaan yang diakibatkan oleh tuntutan komitmen lain yang bersifat lebih tinggi dan memaksa, misalnya seperti dalam penelitian Chen, dkk (2018) ditemukan bahwa konflik antara keseimbangan hidup keluarga dan pekerjaan memperlemah komitmen.

Kebanyakan penelitian mengenai tiga komponen komitmen terfokus pada pengembangan instrumen pengukuran yang reliabel dan berurut, namun sedikit penelitian terhadap hasil perilaku dihubungkan dengan komitmen yang berbeda-beda, dan fakta bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan komitmen menunjukkan bahwa pengukuran komitmen mencerminkan sesuatu selain komitmen berkelanjutan (Danford, Richardson, Stewart, Tailby, & Upchurch, 2005). Komitmen profesional akan memberikan dampak positif secara signifikan dalam kepuasan kerja ketika seseorang menyelesaikan pekerjaannya, namun komitmen organisasional ditemukan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Ferdyan, 2017). Selain daripada itu, cukup banyak penelitian yang menemukan adanya pengaruh positif antara komitmen dengan kepuasan kerja, seperti pada penelitiannya Maindoka, dkk (2017), Mihalache, dkk (2021), Edwy (2016), Pieper, dkk (2018), dan Firuzjaeyan, dkk (2015) walaupun dalam penelitiannya menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh negatif terhadap kinerja. Praktik SDM berbasis komitmen juga berkontribusi pada penurunan niat untuk menolak perubahan di masa depan (P. Neves, Almeida, & Velez, 2018) dan berpengaruh positif terhadap perilaku yang inovatif (Chen et al., 2018) sehingga konstruk ini menjadi menarik untuk diteliti lebih lanjut karena kebermanfaatannya terhadap pengembangan organisasi di masa depan.

Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi karena dengan adanya dorongan kepada pegawai maka pegawai akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik, dan dengan didapatnya hasil yang baik maka akan timbul rasa puas dalam diri pegawai itu sendiri (Maindoka et al., 2017). Pegawai yang mempersepsi motivasi kerjanya secara positif cenderung mempunyai kepuasan kerja yang tinggi seperti bekerja dengan giat, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah yang lebih baik (Primandaru, Tobing, & Prihatini, 2018). Hasibuan (2013) sebagaimana dikutip dalam (Ardianti et al., 2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan sehingga sudah seharusnya kepuasan kerja pegawai untuk diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat dan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi kerja.

Beberapa hasil penelitian seperti yang telah dilakukan oleh Wibowo & Putra (2016), Primandaru, dkk (2018), Ardianti, dkk (2018), dan Pingkan, dkk (2017), Edwy (2016), Ferdyan (2017), dan Maindoka (2017) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Fengky, dkk (2011) yang menunjukkan hasil sebaliknya di mana motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun bagaimanapun juga, motivasi menjadi konstruk yang menarik untuk diteliti karena merupakan kekuatan yang cenderung mendorong seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai

kepuasan dan lebih daripada itu, motivasi merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan (Wibowo & Putra, 2016).

Dewasa ini perkembangan dunia pendidikan begitu pesat. Perkembangan ilmu pengetahuan dan kesadaran masyarakat Indonesia tentang pentingnya ilmu pengetahuan membuat berdirinya industri-industri pendidikan di berbagai wilayah Indonesia. Selain pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan pendidikan kepada masyarakat, saat ini sudah cukup banyak sekolah swasta yang menjamur di Indonesia. Namun kualitas para pengajar (guru) di Indonesia masih dianggap rendah, masih banyak guru-guru yang belum memiliki kemampuan pengajaran yang baik karena banyak rakyat Indonesia yang masih belum menghargai profesi seorang guru dan juga masih kurangnya apresiasi pemerintah untuk guru-guru di Indonesia (Subandoro, 2014). Selain daripada guru, pegawai di industri pendidikan adalah tenaga kependidikan yang biasanya menjadi pendukung terlaksananya pendidikan di sekolah. Komitmen seseorang yang memilih untuk bekerja di sebuah sekolah tentu menjadi sebuah pilihan yang tidak mudah mengingat kompensasi yang diterima tidak begitu menjanjikan, apalagi hanya menjadi guru paruh waktu atau guru honor di sekolah. Berikut adalah perbandingan pendapatan seorang guru di Indonesia dengan beberapa negara di dunia:

Tabel 1. Perbandingan gaji guru di Indonesia dengan beberapa negara di dunia

No	Negara	Gaji / bulan
1	Indonesia	Sekitar Rp5,000,000.-
2	Luksemburg	Sekitar Rp146,000,000.-
3	Swiss	Sekitar Rp101,000,000.-
4	Ceko	Sekitar Rp29,500,000.-
5	Slovakia	Sekitar Rp25,600,000.-
6	Lithuania	Sekitar Rp23,000,000.-

Sumber: dikutip dari detik finance (Indraini, 2019)

Dari tabel 1 tampak sekali bahwa kompensasi yang diterima untuk profesi seseorang yang bekerja di industri pendidikan terutama di Indonesia terbilang masih sangat rendah dibandingkan dengan beberapa negara di dunia. Tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan pendidikan yang prima dirasa tidak sebanding dengan kompensasi rupiah yang diterima. Tetapi dengan jumlah sekolah yang terus tumbuh menunjukkan pula peningkatan jumlah guru dari tahun ke tahun. Berdasarkan data [Kemdikbudristek](#) dan Kemenpan tahun 2021, [kebutuhan guru](#) berstatus aparatur sipil negara (ASN) di sekolah negeri secara nasional sampai 2021 saja berjumlah 1.090.678 orang (Bona, 2021), hal ini belum ditambah dengan kebutuhan guru di sekolah swasta. Hal ini mengartikan bahwa walaupun kompensasi rupiah yang tidak besar tetap membuat cukup banyak orang berkomitmen dan termotivasi untuk bekerja di industri pendidikan.

Komitmen terhadap pekerjaan dan kepuasan kerja menjadi disposisi yang saling mempengaruhi secara positif untuk para pekerja yang mengutamakan aktivitas fisik pada perusahaan-perusahaan manufaktur (Altreiter & Flecker, 2020), namun dalam penelitian ini juga mengharapkan peneliti lain untuk lebih menguraikan bentuk-bentuk berbeda yang dapat diadopsi dan perluasan area penelitian (Edwy, 2016) seperti di industri pendidikan misalnya. Semua ini menjadi lebih menarik lagi untuk diteliti tentang bagaimana pengaruh komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di sekolah. Sekolah Maitreyawira, Batam merupakan salah satu sekolah swasta terkemuka di Kota Batam dengan jumlah siswa terbanyak dibandingkan sekolah-sekolah swasta lainnya di Kota Batam (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, 2022). Hal ini membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang

pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira, Batam.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira, Batam?
2. Apakah komitmen kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira, Batam?
3. Di antara komitmen kerja dan motivasi kerja; manakah yang memiliki pengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira, Batam?

Tujuan Penelitian

Tujuan–tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengkaji dan menguji apakah komitmen kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira, Batam.
2. Untuk mengkaji dan menguji apakah komitmen kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira, Batam.

Untuk mengkaji dan menguji di antara komitmen kerja dan motivasi kerja; manakah yang memiliki pengaruh yang signifikan secara dominan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira, Batam.

METODE PENELITIAN

Kerangka Konseptual

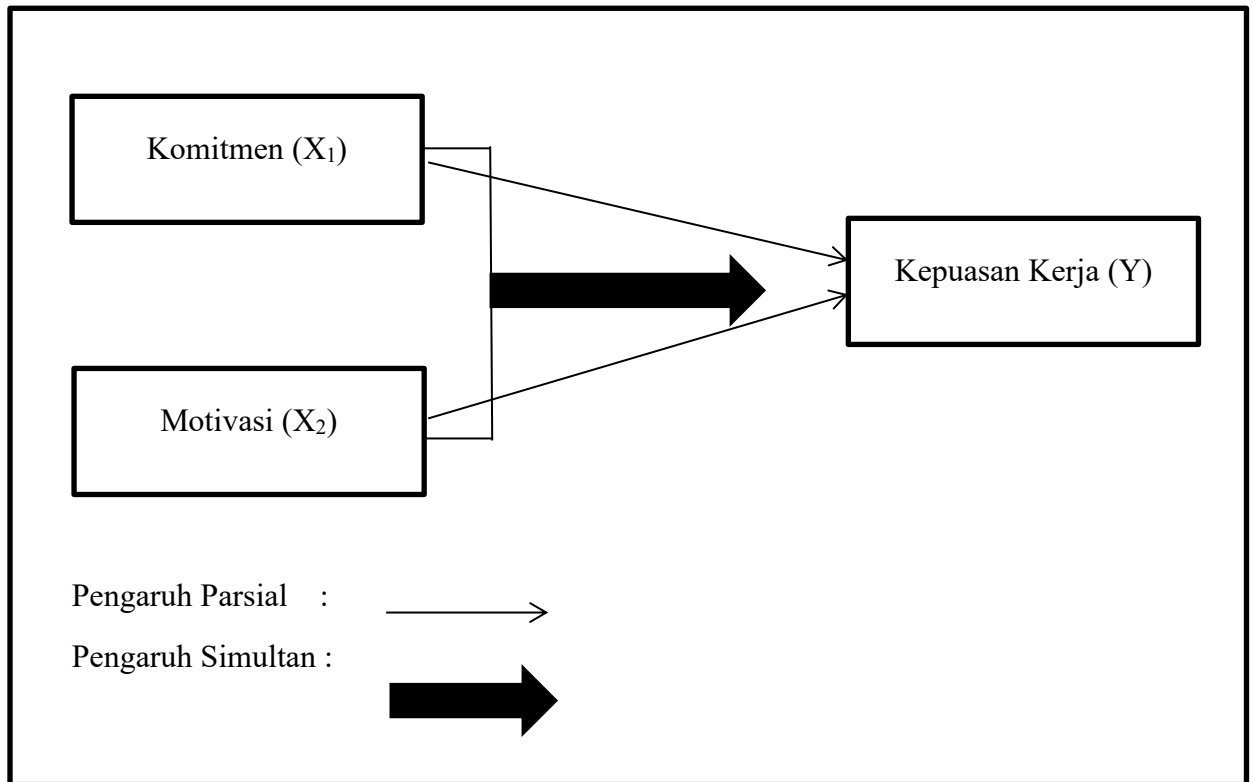
Kerangka konseptual dalam penelitian ini secara keseluruhan ingin menggambarkan pengaruh langsung dari 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat, yaitu:

1. Variabel komitmen sebagai variabel bebas yang pertama (X_1)
2. Variabel Motivasi sebagai variabel bebas yang kedua (X_2)
3. Variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat (Y)

Dari ketiga variabel tersebut sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, yaitu:

1. Menguji pengaruh X_1 dan X_2 tersebut apakah berpengaruh secara parsial terhadap Y .
2. Menguji pengaruh X_1 dan X_2 tersebut apakah berpengaruh secara simultan terhadap Y .
3. Melihat pengaruh langsung dari X_1 dan X_2 yang mana di antara variabel tersebut memiliki pengaruh yang paling dominan.

Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, relevansi penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual penelitian; maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa komitmen dan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan pegawai di Sekolah Maitreyawira, Batam.
2. Bahwa komitmen dan motivasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan pegawai di Sekolah Maitreyawira, Batam.

Jenis Penelitian

Desain penelitian yang digunakan yaitu desain penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2013), sebagaimana dikutip dalam (Maindoka et al., 2017) bahwa penelitian asosiatif adalah penelitian yang mengkonfirmasi hubungan antar variabel. yang dimaksud dengan penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

Populasi dan Sampel

Hasan Mustafa (2002) sebagaimana dikutip dalam (Fengky et al., 2011) bahwa populasi merupakan totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekolah Maitreyawira, Batam (KB/TK, SD, SMP, SMA, dan SMK) yang terdiri dari tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (non guru, seperti staf administrasi, perpustakawan, penjaga gedung, dan petugas kebersihan) yang berjumlah 227 orang. Penentuan ukuran sampel menurut Sugiyono (2011) sebagaimana dikutip dalam (Ardianti et al., 2018) menyampaikan salah satu saran dalam menentukan ukuran sampel, "Bila dalam penelitian akan menggunakan korelasi multivariate (misalnya: korelasi atau regresi berganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 (sepuluh) kali dari jumlah variabel yang diteliti." Penelitian ini terdiri atas 3 variabel, maka jumlah minimal sampel yang akan digunakan adalah minimal 30 sampel dari total populasi.

Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari sumber informasi yang diperoleh dari responden sebagai sampel penelitian ini. Data primer ini akan diperoleh data tentang komitmen, motivasi, dan kepuasan kerja. Pengumpulan data yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner yang diserahkan kepada masing masing responden secara acak (*random sampling*). Dengan kuesioner secara personal, peneliti dapat berhubungan langsung dengan responden dan dapat memberikan penjelasan seperlunya, serta dapat langsung dikumpulkan setelah selesai dijawab oleh responden. Berkenaan dengan skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner, peneliti menggunakan skala *Likert*, yaitu pernyataan tertutup yang mengukur sikap dari keadaan yang negatif ke jenjang yang positif.

Analisis Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara komitmen dan motivasi terhadap terhadap kepuasan kerja. Berikut persamaan matematis yang dibuat berdasarkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y : Kepuasan Kerja
- α : Konstanta
- X_1 : Komitmen
- X_2 : Motivasi
- β_1, β_2 : Koefisien Variabel
- ε : error

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas), uji hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	aitem variabel	Nilai r (Koefisien Korelasi)	Nilai r (tabel) Sig 0.01	Keterangan
Komitmen (X1)	X _{1.1}	0.727	0.2882	Valid
	X _{1.2}	0.823	0.2882	Valid
	X _{1.3}	0.849	0.2882	Valid
	X _{1.4}	0.867	0.2882	Valid
	X _{1.5}	0.782	0.2882	Valid
	X _{1.6}	0.884	0.2882	Valid
	X _{1.7}	0.732	0.2882	Valid
	X _{1.8}	0.872	0.2882	Valid
	X _{1.9}	0.728	0.2882	Valid
Motivasi	X _{2.1}	0.762	0.2882	Valid
	X _{2.2}	0.690	0.2882	Valid
	X _{2.3}	0.818	0.2882	Valid
	X _{2.4}	0.746	0.2882	Valid
	X _{2.5}	0.678	0.2882	Valid

(X2)	X _{2.6}	0.838	0.2882	Valid
	X _{2.7}	0.821	0.2882	Valid
	X _{2.8}	0.765	0.2882	Valid
	X _{2.9}	0.500	0.2882	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y _{1.1}	0.630	0.2882	Valid
	Y _{1.2}	0.750	0.2882	Valid
	Y _{1.3}	0.669	0.2882	Valid
	Y _{1.4}	0.742	0.2882	Valid
	Y _{1.5}	0.847	0.2882	Valid
	Y _{1.6}	0.590	0.2882	Valid
	Y _{1.7}	0.720	0.2882	Valid
	Y _{1.8}	0.650	0.2882	Valid
	Y _{1.9}	0.807	0.2882	Valid

Sumber: Olahan Data IBM SPSS Statistics. 2022

Berdasarkan tabel 2 tentang rekapitulasi hasil uji validitas instrumen penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa semua aitem memiliki r-hitung lebih besar dibandingkan dengan r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap aitem pernyataan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X ₁	0.932	Reliabel
X ₂	0.882	Reliabel
Y	0.880	Reliabel

Sumber: Olahan Data IBM SPSS Statistics. 2022

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel lebih dari 0,8 maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel kuat.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

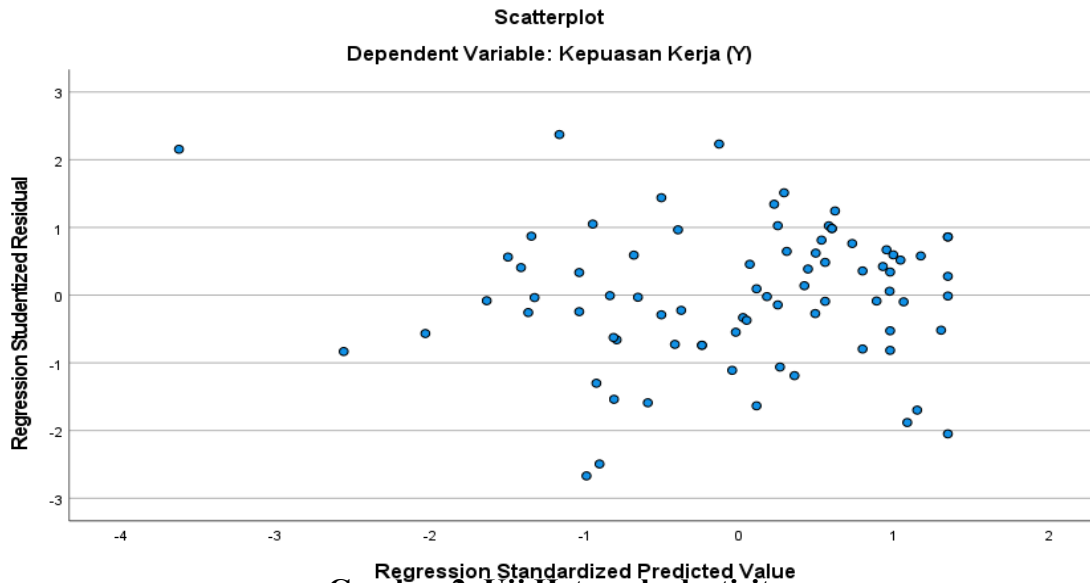
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Skor Komitmen Kerja	.357	2.798
Skor Motivasi Kerja	.357	2.798

Sumber: Olahan Data IBM SPSS Statistics. 2022

Dari tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai Tolerance dari kedua variabel bebas lebih dari 0.1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olahan Data IBM SPSS Statistics, 2022

Dari gambar Scatterplot di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		79	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3.46120797	
Most Extreme Differences	Absolute	.062	
	Positive	.058	
	Negative	-.062	
Test Statistic		.062	
Asymp. Sig. (2-tailed)	Sumber: Olahan Data IBM SPSS Statistics, 2022		
		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.643	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.630
		Upper Bound	.655

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05. Sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji normalitas

Kolmogorov – Smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal (Raharjo, 2021).

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.586	2.394		.245	.807
	Komitmen (X1)	.261	.084	.299	3.103	.003
	Motivasi (X2)	.661	.105	.606	6.290	<.001

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.748	.741	3.506

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2768.550	2	1384.275	112.586	<.001 ^b
	Residual	934.437	76	12.295		
	Total	3702.987	78			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X2), Komitmen (X1)

Sumber: Olahan Data IBM SPSS Statistics. 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti terlihat pada table 6 di atas, maka persamaan model regresi adalah $Y = 0.586 + 0.261X_1 + 0.661X_2$. Dari persamaan yang terbentuk dapat dijelaskan bahwa : α (konstanta) = 0.586 artinya apabila variabel Komitmen (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) dalam keadaan konstan, maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 0.586.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji F (simultan)

Tabel 6 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi adalah 0.01 dengan nilai F sebesar 112.586. Oleh karena probabilitas $0.01 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini berarti bahwa komitmen dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain daripada itu, terlihat hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0.741. Hal ini memiliki arti besar kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 74.1% sedangkan sisanya sebesar 25.9% diterangkan oleh variabel lain di luar variabel X₁ dan X₂.

Uji t (parsial)

Tabel uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel 6 yang memperlihatkan komitmen (X₁) secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y). Motivasi (X₂) juga secara parsial signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini terlihat dari tingkat signifikansi dari kedua variabel bebas tersebut lebih kecil dari 0.05.

Pembahasan

Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang telah dilakukan oleh Maindoka, dkk (2017), Mihalache, dkk (2021), Edwy (2016), Pieper, dkk (2018), Firuzjaeyan, dkk (2015), dan Ferdyan (2017). Di mana dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira, Batam. Hal ini juga sekaligus memberikan jawaban atas penelitian dari Altreiter & Flecker (2020) yang menemukan bahwa komitmen dan kepuasan kerja menjadi disposisi yang saling mempengaruhi secara positif untuk para pekerja yang mengutamakan aktivitas fisik pada perusahaan-perusahaan manufaktur, dan ternyata hal ini juga berlaku untuk pegawai yang tidak mengutamakan aktivitas fisik seperti profesi guru yang dicontohkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira, Batam sekaligus menjadi variabel yang dominan dibandingkan dengan komitmen dalam pengaruhnya terhadap kepuasan kerja di mana hal ini dibuktikan dengan nilai beta yang telah ditunjukkan dalam hasil uji analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini juga turut memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang telah dilakukan oleh Wibowo & Putra (2016), Primandaru, dkk (2018), Ardianti, dkk (2018), dan Pingkan, dkk (2017), Edwy (2016), Ferdyan (2017), dan Maindoka (2017).

Pengaruh Komitmen dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pada penelitian ini memiliki *Adjusted R Square* 0.741 atau dengan kata lain 74.1% kepuasan kerja pegawai di Sekolah Maitreyawira, Batam dipengaruhi oleh variabel komitmen dan motivasi kerja. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa model penelitian ini, yaitu komitmen dan motivasi dapat dijadikan prediktor yang baik untuk memprediksi kepuasan pegawainya khususnya di lingkungan kerja Sekolah Maitreyawira, Batam.

KESIMPULAN

Kesimpulan dan saran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Komitmen dan motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dan motivasi apabila diterapkan baik secara bersama-sama ataupun terpisah merupakan hal yang penting dan dibutuhkan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai di lingkungan kerja Sekolah Maitreyawira, Batam. Oleh karena itu, ada baiknya bagi manajemen sekolah untuk memperhatikan faktor komitmen dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.
2. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa motivasi berpengaruh paling dominan dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, pihak manajemen sekolah perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai baik itu motivasi intrinsik dengan cara membuat pegawai semakin tertarik dan senang pada pekerjaan, memberikan tantangan yang menumbuhkan keinginan untuk berkembang, dan membuat pegawai menikmati dan mencintai pekerjaan mereka; maupun bentuk dari motivasi ekstrinsik seperti menimbulkan persaingan antar pegawai, terus melakukan evaluasi kerja, memberikan pengakuan status pegawai, dan memberikan uang dan penghargaan yang pantas atau memberikan hukuman yang sesuai dengan aturan.

3. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk faktor komitmen dan motivasi dalam hubunga dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.
4. Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh komitmen dan motivasi terhadap kepuasan kerja, sedangkan faktor-faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang belum diungkap berapa besar pengaruhnya, semoga pada penelitian selanjutnya yang dapat membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Selain daripada itu, pada penelitian berikutnya juga diharapkan dapat memperluas sampel penelitian sehingga aktualitas dari penelitian yang mirip akan semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Altreiter, C., & Flecker, J. (2020). 'I Get Money for What I Like Doing Best': The Class Origin of Young Blue-Collar Workers and their Commitment to Work. *Work, Employment and Society*, 34(6), 1097–1113. <https://doi.org/10.1177/0950017020916189>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31. <https://doi.org/10.32528/smbi.v8i1.1764>
- Bona, M. . (2021). Sekolah Negeri Butuh 1,1 Juta Guru Tahun Ini. Retrieved May 4, 2022, from <https://www.beritasatu.com/nasional/841901/sekolah-negeri-butuh-11-juta-guru-tahun-ini>
- Chen, Y., Jiang, Y. J., Tang, G., & Cooke, F. L. (2018). High-commitment work systems and middle managers' innovative behavior in the Chinese context: The moderating role of work-life conflicts and work climate. *Human Resource Management*, 57(5), 1317–1334. <https://doi.org/10.1002/hrm.21922>
- Danford, A., Richardson, M., Stewart, P., Tailby, S., & Upchurch, M. (2005). High Performance Work Systems and the Technical Worker. *Partnership and the High Performance Workplace*, 1(1), 108–135. https://doi.org/10.1057/9780230501997_5
- Edwy, F. . (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Komitmen Profesional, Motivasi Kerja, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Kelebihan Peran Terhadap Kepuasan Kerja Auditor pada Kantor Akuntan Publik di Pekan Baru, Padang, dan Batam, 3(1).
- Fengky, N. ., Tewal, B., & Lumanauw, B. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RSUP Prof Dr. R.D. Kandou Malalayang, 5(1), 1–10.
- Ferdyan, F. (2017). Pengaruh Komitmen Profesional, Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja Dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Auditor. *Media Riset Akuntansi, Auditing Dan Informasi*, 14(2), 75. <https://doi.org/10.25105/mraai.v14i2.2052>
- Firuzjaeyan, A. A., Firuzjaeyan, M., & Sadeghi, B. (2015). A survey of the effect of organizational culture on organizational commitment based on Allen and Meyer model (Case study: High school teachers of Bandpey region). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v5-i1/1394>
- Indraini, A. (2019). Membandingkan Gaji Guru RI dengan Negara Lain, Hasilnya Beda Jauh! Retrieved May 4, 2022, from <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4797156/membandingkan-gaji-guru-ri-dengan-negara-lain-hasilnya-beda-jauh>
- Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, R. dan T. 2021. (2022). Data Peserta Didik Kec. Batam Kota - Dapodikdasmen. Retrieved May 4, 2022, from

- <https://dapo.kemdikbud.go.id/pd/3/316012>
- Maindoka, P., Tewal, B., & Rumokoy, F. . (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3220–3229. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17466>
- Mihalache, M., & Mihalache, O. R. (2021). How workplace support for the COVID-19 pandemic and personality traits affect changes in employees' affective commitment to the organization and job-related well-being. *Human Resource Management*, 1–20. <https://doi.org/10.1002/hrm.22082>
- Neves, P., Almeida, P., & Velez, M. J. (2018). Reducing intentions to resist future change: Combined effects of commitment-based HR practices and ethical leadership. *Human Resource Management*, 57(1), 249–261. <https://doi.org/10.1002/hrm.21830>
- Neves, T., Graveto, J. M. G. N., Rodrigues, V., Marôco, J., & Parreira, P. (2018). Organizational commitment, psychometric qualities and invariance of the meyer and allen questionnaire for portuguese nurses. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2407.3021>
- Pieper, J. R., Greenwald, J. M., & Schlachter, S. D. (2018). Motivating employee referrals: The interactive effects of the referral bonus, perceived risk in referring, and affective commitment. *Human Resource Management*, 57(5), 1159–1174. <https://doi.org/10.1002/hrm.21895>
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Bisma*, 12(2), 204. <https://doi.org/10.19184/bisma.v12i2.7890>
- Raharjo, S. (2021). Cara Melakukan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS - SPSS Indonesia. Retrieved May 6, 2022, from <http://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-normalitas-kolmogorov-smirnov-spss.html>
- Subandoro, A. . (2014). Perkembangan Pendidikan Indonesia - Kompasiana.com. Retrieved May 4, 2022, from <https://www.kompasiana.com/aswinbimos13/54f983bfa33311f1068b52ba/perkembangan-pendidikan-indonesia>
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum (Rsu) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1), 1–20. <https://doi.org/10.52353/ama.v9i1.124>