

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI SDII LUQMAN AL HAKIM 02 BATAM

Tedi Hermansyah¹

¹Institut Agama Islam Abdullah Said Batam, Indonesia

e-mail : 13dyb3ar@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted at SDII Luqman Al Hakim 02 Batam with the aim of determining the effect of achievement motivation (X_1) on employee job satisfaction (X_2) at the school. The purpose of this study was to analyze whether achievement motivation (X_1) provided by the institution can increase the level of employee job satisfaction (X_2). This study used a quantitative method with a survey approach to 154 employees using a questionnaire that had been validated and tested for reliability. The results showed that there was a significant positive relationship between achievement motivation (X_1) and employee job satisfaction (X_2) at SDII Luqman Al Hakim 02 Batam. The conclusion of this study is that increasing work motivation (X_1) can significantly increase employee job satisfaction (X_2) in the SDII Luqman Al-Hakim 02 Batam school environment, so that school management needs to pay more attention to efforts to increase employee achievement motivation in order to achieve more optimal job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Job Satisfaction, Employees

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di SDII Luqman Al Hakim 02 Batam dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (X_2) pegawai di sekolah tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah motivasi kerja (X_1) yang diberikan oleh lembaga dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja (X_2) pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei terhadap 154 pegawai menggunakan kuesioner yang telah divalidasi dan diuji reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja (X_1) dengan kepuasan kerja (X_2) pegawai di SDII Luqman Al Hakim 02 Batam. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan motivasi kerja (X_1) dapat secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja (X_2) pegawai di lingkungan sekolah SDII Luqman Al Hakim 02 Batam, sehingga manajemen sekolah perlu lebih memperhatikan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam rangka mencapai kepuasan kerja yang lebih optimal.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Pegawai.

A. Pendahuluan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan

kerja pegawai dalam suatu organisasi, termasuk di lingkungan pendidikan seperti SDII Luqman Al Hakim 02 Batam. Dengan adanya

motivasi kerja yang tinggi, pegawai cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa. Kepuasan kerja pegawai merupakan indikator penting yang dapat mencerminkan kesejahteraan dan produktivitas mereka dalam bekerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di SDII Luqman Al Hakim 02 Batam, serta untuk memberikan rekomendasi bagi peningkatan motivasi dan kepuasan kerja di lingkungan sekolah tersebut. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja pegawai, sehingga dapat dijadikan acuan bagi manajemen sekolah dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Abdul Majid, Adi Lukman Hakim, Elvina Assadam dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai

Variabel Moderasi”. Penelitian ini yaitu menganalisis bagaimana kepuasan kerja memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Paradise Batu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel yang memoderasi pengaruh tersebut (Majid, Hakim, & Assadam, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu Aviola Risky dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” yang terbit di jurnal Universitas Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di PT. Wana Citra Sentosa Demak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Risky, 2022).

Sedangkan penelitian relevan yang dilakukan oleh Tarjo yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan". Penelitian ini mengkaji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di RSUD H. Hanafie Muara Bungo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Tarjo, 2019).

Penelitian ini memberikan wawasan baru tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dalam konteks sekolah dasar Islam terpadu di Batam, sebuah konteks yang belum banyak diteliti dalam studi sebelumnya. Penelitian ini penting dilakukan karena bertujuan untuk memahami bagaimana motivasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai di SDII Luqman Al Hakim 02 Batam. Permasalahan utama yang ingin diselesaikan adalah rendahnya kepuasan kerja yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan pegawai. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, sekolah dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pegawai.

Hipotesis yang diharapkan dari

penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di SDII Luqman Al Hakim 02 Batam.

2. Peningkatan motivasi kerja akan menghasilkan peningkatan kepuasan kerja yang signifikan diantara pegawai sekolah.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis yang dapat diimplementasikan oleh sekolah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

B. Metode Penelitian

Adapun tempat penelitian yang akan dijadikan obyek penelitian adalah SDII Luqman Al-Hakim 02 Batam yang beralamat di Jl. Brigjen Katamso Rt 003/003 Kel. Tanjung Uncang Kec. Batu Aji Kota Batam Kepulauan Riau.

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Nurhayati, Latif, & Anwar, 2024). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah

seluruh pegawai yang ada di SDII Luqman Al-Hakim 02 Batam yang berjumlah 154 karyawan.

Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci (Creswell, 2015). Sampel yang dapat mewakili populasi memerlukan metode pengambilan jumlah sampel (*teknik sampling*) yang tepat. Jumlah populasi adalah seluruh pegawai di SDII Luqman Al-Hakim 02 Batam yang berjumlah 154 pegawai.

Salah satu cara yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sugiyono, 2015). Dengan demikian, jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 61 pegawai. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Simple Random Sampling (Arikunto, 2015).

C. Hasil Penelitian dan

Pembahasan

Motivasi Kerja (X)

Motivasi kerja merupakan cara pemimpin dalam mempengaruhi perilaku anggotanya untuk dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih produktif demi mencapai tujuan organisasi atau

instansi (Hasibuan, 2005)

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivation mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hermansyah, 2024). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya (Kurnia & Sunardi, 2024). Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Work motivation adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Nurhalizah & Oktiani, 2024).

Menurut Robbins, motivasi adalah sebuah proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Sultana, 2014). Sebenarnya, motivasi berkaitan erat dengan sasaran apapun, karena motivasi di sini bersifat umum.

Dalam mendefinisikan motivasi yang berkaitan dengan usaha mencapai tujuan pekerjaan terdapat tiga hal pokok, yaitu intensitas, arah

dan berlangsung lama. Menurut Mangkunegara “Motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi” (Faiqoh, 2014). Sedangkan menurut David McClelland bahwa motivasi tersebut terdiri atas dua dorongan, yakni dari dalam (*internal motivation*), dan dari luar (*external motivation*). Dilihat dari tingkatannya, terdapat motivasi rendah, sedang, dan tinggi. Beberapa para ahli sepakat bahwa antara motivasi dan prestasi kerja memiliki hubungan yang signifikan. Oleh karena itu, para manajer harus berusaha agar para pekerja memiliki motivasi yang tinggi yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi kerja (McClelland, 1987).

Berkenaan dengan teori motivasi, terdapat beberapa teori awal yang diajukan oleh para ahli. Antara lain teorinya Abraham Maslow tentang kebutuhan manusia, teori Douglas McGregor tentang teori X dan Y, teori Frederick Herzberg tentang teori Dua Faktor.

Berikut dikemukakan penjelasan singkat tentang teori awal motivasi tersebut yaitu :

- a. Teori Hierarki Kebutuhan (Abraham Maslow)

Dalam aktivitas sosial, mencari pekerjaan sudah merupakan istilah yang lazim didengar dan semua orang memahaminya. Pada hakekatnya yang dicari bukan pekerjaan, melainkan imbalan dari pekerjaan itu, yakni penghasilan (uang) yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu, Abraham Maslow memberikan sorotan tajam terhadap kebutuhan manusia, yang dapat dijadikan titik tolak berbagai pemikiran yang berkaitan dengan masalah-masalah sosial termasuk ketenagakerjaan. Menurut Abraham Maslow, kebutuhan manusia tersebut tidak sama dan bervariasi (Bagas, 2020).

- b. Teori X dan Teori Y (Douglas McGregor) (Heil, Bennis, & Stephens, 2000).

Sesuai dengan namanya, teori awal tentang motivasi ini terbagi atas dua bagian, yakni teori X dan teori Y. Bagi seorang manajer yang memandang motivasi melalui teori X ini akan beranggapan bahwa: 1) Karyawan cenderung tidak menyukai pekerjaan, bahkan bila mungkin akan mencoba menghindarinya. 2) Maka, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman. 3)

Karyawan akan menghindari tanggung jawab. 4) Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan ambisinya rendah. Kemudian, teori Y merupakan kebalikan dari teori X yang sangat kontras dan bersifat positif.

Bagi para manajer yang memandang karyawan berdasarkan teori ini akan berasumsi bahwa: 1) Karyawan menganggap bekerja sebagai kegiatan alami, sama dengan istirahat dan bermain. 2) Karyawan akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri, apabila mereka memiliki komitmen pada sasaran. 3) Rata-rata akan belajar untuk menerima, bahkan berusaha dan bertanggungjawab. 4) Kemampuan untuk mengambil keputusan yang inovatif menyebar luas ke semua orang, tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen (Setiawati, 2021).

Implikasi dari teori ini, teori X mengasumsikan bahwa kebutuhan tingkat rendah mendominasi individu, teori Y pun mengasumsikan bahwa kebutuhan tingkat tinggi mendominasi individu. McGregor sendiri memiliki keyakinan bahwa teori Y lebih sahih dibandingkan dengan teori X. Oleh

karena itu, proses pengambilan keputusan partisipatif, pekerjaan yang bertanggung jawab dan menantang serta hubungan kelompok yang baik sebagai pendekatan-pendekatan yang diperkirakan akan memaksimalkan motivasi karyawan.

Kepuasan Kerja (Y)

Robbins dan Judge (Robbins & Judge, 2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik.

Dari pengertian tersebut di atas, perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya terhadap pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun secara keseluruhan. Dari berbagai penelitian yang telah banyak dilakukan, ketika karyawan ditanya tentang respon dari pekerjaan yang telah mereka lakukan, hasilnya bervariasi untuk berbagai elemen kerja, Dari hasil penelitian, secara umum karyawan merasakan kepuasan secara keseluruhan (Wiliandari, 2015).

Dalam pekerjaan, banyak sekali elemen yang berpengaruh terhadap kepuasan dan ketidakpuasan. Seseorang dapat mengalami kepuasan untuk satu elemen pekerjaan, tetapi tidak untuk elemen pekerjaan yang lain. Elemen-elemen pekerjaan itu adalah: pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, dan pekerjaan secara keseluruhan.

Kepuasan kerja menurut Tiffin merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan (Prayudi, 2021).

Sedangkan menurut Blum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja (Nency, 2007).

Menurut Davis kepuasan kerja merupakan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan di kantornya (Suryawan & Andrew, 2013). Sedangkan menurut Strauss dan Sayles dalam mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah penting untuk aktualisasi diri

(Simarmata, Astiti, & Budisetyani, 2014).

Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan selanjutnya akan berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil, melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan dan sebagainya. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja berkinerja lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Dalam hal ini, peneliti berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan wujud penghargaan diri yang diperoleh setiap individu setelah individu bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui alat ukur mampu atau tidak untuk mengukur variabel yang akan di ukur. Dalam hal ini, instrumen diuji dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} yang dimiliki oleh masing-masing item pertanyaan atau alat ukur dengan r_{tabel} .

Apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka item pertanyaan atau alat ukur dinyatakan valid, namun jika nilai

r_{hitung} lebih rendah dari nilai r_{tabel} maka item pertanyaan atau alat ukur dinyatakan tidak valid. Dengan demikian didalam penelitian ini uji validitas dilakukan pada dua kelompok item pertanyaan yakni item yang akan mengukur variabel motivasi kerja (X) dan item yang akan mengukur kepuasan kerja (Y) pegawai dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1 : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
X_1	0,785	0,212	Valid
X_2	0,834	0,212	Valid
X_3	0,705	0,212	Valid
X_4	0,587	0,212	Valid
X_5	0,756	0,212	Valid
X_6	0,816	0,212	Valid
X_7	0,682	0,212	Valid
X_8	0,813	0,212	Valid
X_9	0,743	0,212	Valid
X_10	0,333	0,212	Valid
X_11	0,746	0,212	Valid
X_12	0,423	0,212	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 29.00

Berdasarkan tabel di atas mengenai hasil uji validitas atas item-item pertanyaan mengenai variabel X atau variabel independen yakni motivasi kerja, didapatkan hasil bahwa semua item dinyatakan valid, hal ini dapat dilihat pada tabel di atas bahwa semua item memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari pada nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) yakni diatas 0,212 yang merupakan nilai dari r_{tabel} dengan nilai signifikan α 0,05 dan derajat

kebebasan (df) $n-2$ atau $61-2 = 59$.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh unsur-unsur pernyataan untuk data motivasi kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian, seluruh unsur-unsur pernyataan untuk kuesioner motivasi kerja (X) dan kepuasan kerja (Y) pegawai dinyatakan valid.

Tabel 2 : Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Y_1	0,748	0,212	Valid
Y_2	0,706	0,212	Valid
Y_3	0,562	0,212	Valid
Y_4	0,628	0,212	Valid
Y_5	0,403	0,212	Valid
Y_6	0,609	0,212	Valid
Y_7	0,746	0,212	Valid
Y_8	0,482	0,212	Valid
Y_9	0,586	0,212	Valid
Y_10	0,657	0,212	Valid
Y_11	0,562	0,212	Valid
Y_12	0,609	0,212	Valid

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 29.00

Berdasarkan tabel di atas hasil perhitungan diatas diperoleh untuk setiap pernyataan variabel kinerja kerja (Y) pegawai yang terdiri dari 12 butir pernyataan, diketahui semua butir pernyataan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,212 ($n-59$) sehingga dinyatakan semua butir pernyataan valid dan bisa digunakan untuk penelitiannya selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketetapan dan kejituan suatu instrumen. Kuesioner dikatakan reliable (andal) jika nilai r alpha positif dan r alpha > 0,6. Artinya butir pertanyaan atau variabel tersebut adalah dapat dipercaya (*reliable*). Hasil Uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Croanbach's Alpha	Ket
Motivasi Kerja (X)	0,766	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,760	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 29.00

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai alpha dari variabel motivasi kerja (X) dan variabel kepuasan kerja (Y) Lebih besar dari 0,60. Hal ini berarti data yang digunakan telah layak untuk digunakan pada analisis selanjutnya.

Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa seluruh unsur-unsur pernyataan untuk masing-masing variabel penelitian sudah reliabel. Dengan demikian dapat disimpulkan berdasarkan nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items yang lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk menentukan pengaruh yang terjadi pada variabel motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di SDII Luqman Al-Hakim 02 Batam. Adapun hasil analisis regresi linier sederhana dengan SPSS versi 29.00 adalah sebagai berikut :

Tabel 4 : Analisis Regresi Motivasi Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Constant	15,262	3,614		4,223	,000
Motivasi kerja	,507	,067	,701	7,547	,000

a. Dependet Variabel Kepuasan kerja

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 29.00

Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 5 : Uji Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,491	,483	2,884

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Sumber : Data primer yang diolah SPSS Versi 29.00

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai r sebagai koefisien korelasi adalah 0,701 artinya dapat diitenprestasikan bahwa variabel motivasi kerja (X) memiliki hubungan yang kuat untuk meningkatkan

variabel kepuasan kerja (Y) pegawai di SDII Luqman Al-Hakim 02 Batam. Selanjutnya (Ghozali, 2006) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi dependen, dapat diketahui bahwa nilai R_{Square} atau koefisien determinasi ialah sebesar 0,491 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Y) dapat dipengaruhi tapi pengaruh yang cukup kuat oleh motivasi kerja (X) dengan sebesar 49,1%, sedangkan 50,9% (100% - 49,1%) sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian, misalnya motivasi kerja, kinerja karyawan, pelatihan, kompensasi dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hipotesis yang diketahui bahwa motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai. Hal ini dibuktikan dari tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ ($0.000 < 0.05$). Hal ini berarti ada pengaruh antara variabel motivasi kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di SDII Luqman Al-Hakim 02 Batam. Maka hipotesis dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian pada

pengujian regresi linier sederhana didapatkan hasil sebagai berikut : $Y = 15,262 + 0,507X + e$.

Ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh pada variabel kepuasan kerja (Y) pegawai sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di SDII Luqman Al-Hakim 02 Batam.

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai di SDII Luqman Al-Hakim 02 Batam. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena motivasi kerja yang memberikan kepercayaan yang tinggi dalam bekerja dan akan mendorong peningkatan perilaku kerja melalui kohesivitas antar individu dan komitmen dari warga organisasi untuk melakukan segala sesuatu yang terbaik bagi kepentingan organisasi.

D. Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di

SDII Luqman Al Hakim 02 Batam. Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya meningkatkan motivasi kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja pegawai. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, pihak sekolah dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini juga memberikan kontribusi kebaruan dalam konteks pendidikan Islam terpadu di Batam, yang sebelumnya belum banyak diteliti. Temuan ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi lembaga pendidikan serupa untuk mengimplementasikan program atau kebijakan yang berfokus pada peningkatan motivasi dan kesejahteraan pegawai, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2015). *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Bagas, M. A. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan

Agama Islam. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 1(2), 100–108.

Creswell, J. W. (2015). *Research Design : Qualitative, Quantitative, And Mixed Methods Approaches* (4th ed.). London: SAGE Publications Ltd.

Faiqoh, Z. M. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Himpunan Saudara 1906, Tbk KC Malang)*. Brawijaya University.

Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen sumber daya manusia edisi revisi*. Bumi Aksara, Jakarta, 288.

Heil, G., Bennis, W., & Stephens, D. C. (2000). *Douglas McGregor, revisited: Managing the human side of the enterprise*. John Wiley & Sons.

Hermansyah, T. (2024). MOTIVATION, WORK DISCIPLINE DAN PENGARUHNYA TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE OUTSOURCING. *JURNAL AL-AMAL*, 2(2), 79–85.

Kurnia, K., & Sunardi, H. P. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sepatu Bata, Tbk. *JIIP- Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(4), 4036–4045.

Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9. <https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396>
- McClelland, D. C. (1987). *Human motivation*. Cup Archive.
- Nency, Y. F. N. (2007). *Hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja karyawan: Studi di PT PLN (Persero) distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.
- Nurhayati, N., Latif, M., & Anwar, K. (2024). The Influence of Organizational Culture, Career Expectations, and Leadership Beliefs On Achievement Motivation In Integrated Islamic Primary Schools Riau Islands *Dinasti International Journal of ...*, 5(5), 1150–1168. Retrieved from <https://dinastipub.org/DIJEMSS/article/view/2700%0Ahttps://dinastipub.org/DIJEMSS/article/download/2700/1803>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 4(2), 75–84.
- Risky, A. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompensasi, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1383–1401. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2530>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi: konsep kontroversi, Aplikasi, Alih Bahasa Hadayana Pujaatmuka dan Benyamin Molan. *Edisi Kedelapan. JILID II. Penerbit Prenhalindo. Jakarta*.
- Setiawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN*.
- Simarmata, N., Astiti, D. P., & Budisetyani, I. G. A. P. W. (2014). Kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional pada karyawan. *Jurnal Spirits*, 4(2), 1–21.
- Sugiyono. (2015). *Statistika untuk Penelitian (Cet. 26)*. Bandung: Alfabeta.
- Sultana, D. N. (2014). *Educational Leadership and Management*. Allama Iqbal Open University.
- Suryawan, I. N., & Andrew, R. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Media Riset Bisnis Dan Manajemen*, 13(1), 54–61.
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi*
-

Manajemen Dan Inovasi Bisnis,
2(1), 53–65.

Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan kerja
karyawan. *Society*, 6(2), 81–95.