

PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN HOTEL DI KOTA PEKANBARU

Zelfira Juwita¹; Suryalena²

Universitas Riau
Jln. Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru
E-mail : zelfira.juwita0507@student.unri.ac.id (Koresponding)

Submit: 14 Oktober 2024

Review: 15 Oktober 2024

Publish: 26 Oktober 2024

Abstract: The purpose of this research is to determine the effect of providing work motivation and the work environment on employee job satisfaction among hotel employees in the city of Pekanbaru (Study at the Mona Plaza Hotel and Stefani City Hotel Pekanbaru). This research is located on Jalan HR. Soebrantas No.18 Tuah Karya, Tampan District, Pekanbaru City. Then the location of the second research object was carried out at the Stefani City Hotel which is located on Jalan Taskurun no. 100 Wonorejo, Marpoyan Damai District, Pekanbaru City. The population in this study was 39 employees. Data analysis was carried out using statistical analysis with the help of SPSS. The sampling technique used is the census method or saturated sampling technique and data collection techniques in this research include validity test, reliability test, classical assumption test, determination test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, t test and f test and prove hypothesis. The research results show that providing work motivation and the work environment have a significant influence on employee job satisfaction. Based on results research obtained an R Square value of 0.563, meaning that 56.3% of the variables providing work motivation and work environment influence employee job satisfaction for hotel employees in the city of Pekanbaru (Study at Mona Plaza Hotel and Stefani City Hotel Pekanbaru)

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Job Satisfaction*

Perkembangan bisnis saat ini sangat cepat, didorong oleh kemajuan teknologi, yang meningkatkan persaingan antar perusahaan. Keberhasilan sebuah usaha sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang handal. Menurut sofyadi dalam (M. zahari MS. Et al., 2022) mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu strategi untuk mengaplikasikan fungsi-fungsi dari pada manajemen yakni merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan berbagai aktivitas ataupun fungsional SDM yang dimulai dari proses menarik, menyeleksi, memberi pelatihan dan pengembangan, menempatkan SDM seperti pemberian kompensasi, hubungan industrial, penilaian kinerja, promosi, dan demosi serta transfer sampai dengan pemutusan hubungan kerja. Kesemuanya hal itu digunakan untuk meningkan peran aktif SDM guna meraih tujuan organisasi secara efisien serta efektif.

Mengelola karyawan merupakan salah satu kunci kesuksesan sebuah organisasi. Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan di antaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin di lakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, Kepuasan menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan (Wibowo dkk, 2014).

Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dapat dilakukan melalui motivasi, kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang baik, serta pelatihan dan pengembangan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan rasa tanggung jawab karyawan, serta memberikan kepuasan. Kepuasan kerja karyawan penting karena mempengaruhi aktivitas perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang puas cenderung merasa senang

menjalankan tugasnya, berbeda dengan mereka yang tidak puas (Bangun dan Riama, 2021: 3).

Motivasi kerja adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu (Sutrisno, 2015). Pemberian motivasi yang tinggi kepada karyawan dapat meningkatkan semangat dan mempermudah penyelesaian tugas. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menghambat kinerja dan pencapaian tujuan. Luthans (Kaswan, 2016:82) mengemukakan bahwa motivasi muncul dari kebutuhan psikologis dan fisiologis, yang menggerakkan perilaku untuk mencapai tujuan. Semakin kuat motivasi kerja, semakin tinggi kinerja pegawai (Rivai dan Sagala, 2013). Penelitian oleh Paramita Tri Kusumadewi (2020) dan Rinova Vega Yulanda serta Kustini (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain melalui pemberian motivasi kerja, untuk meningkatkan kepuasan atau menciptakan kepuasan kerja karyawan juga dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman dan kondusif, sehingga dapat menjadikan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009), menyatakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Lingkungan kerja ini merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan nyaman dapat membantu para karyawan bekerja secara optimal. Sebagaimana hal ini di dukung oleh

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Reni nasrianti, Harlen dan Machasin, 2019) dan juga penelitian dari (Rinova vega yulanda dan Kustini 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perusahaan perlu memperhatikan motivasi dan lingkungan kerja untuk menciptakan kepuasan karyawan, seperti di Hotel Mona Plaza dan Stefani City di Pekanbaru, Riau. Hotel Mona Plaza, yang berdiri sejak 24 Oktober 2003, adalah hotel bintang dua dengan fasilitas lengkap dan lokasi strategis di depan Universitas Riau, di Jalan HR. Soebrantas No. 18, Panam. Sementara itu, Hotel Stefani City, yang mulai beroperasi pada 24 September 2013, juga menyediakan jasa akomodasi, makanan, dan fasilitas pendukung lainnya, terletak di pusat kota di Jalan Taskurun No. 100. Kedua hotel ini mengusung suasana kekeluargaan dalam sistem kerjanya. Industri perhotelan terus berkembang sebagai sektor penting dalam pariwisata, menyediakan tempat menginap bagi wisatawan, pebisnis, dan tamu lainnya untuk menikmati pengalaman yang menyenangkan.

Dari hasil observasi dan wawancara dengan pihak HRD Hotel Mona Plaza dan Stefani City Pekanbaru, diperoleh informasi mengenai bentuk motivasi kerja yang diberikan untuk meningkatkan sumber daya manusia dan pelayanan. Salah satunya adalah program "tour of city" atau studi banding di akhir tahun yang diikuti oleh seluruh karyawan, dibagi menjadi dua sesi. Beberapa karyawan juga terpilih untuk menginap di hotel lain sebagai studi banding untuk menilai kebersihan, kenyamanan, dan kekompakan kerja. Untuk meningkatkan kesehatan fisik dan psikologis, karyawan mendapatkan liburan, makan siang atau malam sekali sehari, serta tunjangan fasilitas tempat tinggal dekat hotel. Program ini merupakan bagian dari upaya HRD dalam meningkatkan pelayanan dan memotivasi

karyawan. Selain itu, motivasi materi juga diberikan, seperti makan siang bersama jika target budget tercapai, serta pemberian uang tunai kepada karyawan setiap tanggal 15, yang diambil sebesar 10% dari pendapatan penjualan kamar. Tabel 1.1 Departemen Kerja Karyawan Pada Hotel Mona Plaza dan Stefani City Pekanbaru

No	Departemen
1	Manager Unit
2	Front Office (FO)
3	Housekeeping (HK)
4	Food and Beverage service (f&B S)
5	Food and Beverage Product (F&B P)
6	Accounting (ACC)
7	Marketing (MKTG)
8	Human Resource Development (HRD)
9	Property Operation Maentenance Energy Cost (POMEC)
10	Security

Sumber:HRD Hotel Mona Plaza dan Stefani City Pekanbaru,2024

Hotel Mona Plaza dan Stefani City memiliki 10 departemen kerja, dengan karyawan yang ditugaskan sesuai keahlian masing-masing. Selain jasa penginapan, hotel ini menawarkan layanan tambahan seperti restoran, ballroom, dan minibar untuk berbagai acara. Kedua hotel berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik, terlihat dari desain dan fasilitas yang diperbarui, termasuk area parkir yang nyaman. Fasilitas di Hotel Mona Plaza dan Stefani City meliputi dua mobil dengan sopir, ruangan istirahat, seragam, loker, kamar mandi, dan mushola. Keamanan dijaga oleh petugas security 24 jam dan kerja sama dengan Polsek Tampan. Suasana kekeluargaan mendorong hubungan sosial yang baik antara karyawan, pelanggan, dan atasan, diharapkan dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja diukur melalui tingkat turnover, absensi, dan ukuran organisasi. Berikut adalah jumlah karyawan di kedua hotel selama empat tahun terakhir. Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Setiap Akhir Tahun 2020-2023 Pada Hotel Mona Plaza dan Stefani City Pekanbaru

No	Tahun	Jumlah Karyawan	
		Karyawan Mona Plaza	Karyawan Stefani City
1	2020	38	13
2	2021	25	12
3	2022	32	13
4	2023	33	14

Sumber: HRD Hotel Mona Plaza dan Stefani City, 2024

Berdasarkan tabel, jumlah karyawan di Hotel Mona Plaza Pekanbaru bervariasi setiap akhir tahun, dengan jumlah tertinggi pada tahun 2020 sebanyak 38 orang. Meskipun pandemi COVID-19 melanda, Hotel Mona tetap menambah karyawan karena ditunjuk sebagai tempat penginapan bagi tenaga medis. Pada tahun 2024, jumlah karyawan mencapai 33, terdiri dari 24 karyawan kontrak dan 9 karyawan harian. Sementara itu, Hotel Stefani City memiliki jumlah karyawan terbanyak pada tahun 2023 dengan 14 karyawan kontrak, dan jumlah terendah pada tahun 2021 dengan 12 karyawan. Fluktuasi jumlah karyawan di kedua hotel ini mencerminkan kurangnya kepuasan kerja dan kebutuhan yang diinginkan karyawan. Untuk mengevaluasi kepuasan kerja, dapat dilihat dari data Labor Turnover (LTO) karyawan Hotel Mona Plaza dari tahun 2019 hingga 2023. Tabel 1.3 Data Labor Turn Over Karyawan Mona Plaza Pada tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun	Jumlah karyawan		Jumlah karyawan akhir tahun	LTO (%)
		Masuk	keluar		
2019	27	3	4	26	15%
2020	26	13	1	38	3,1%
2021	38	3	16	25	50,7%
2022	25	11	4	32	14%
2023	32	4	3	33	9,2%

Sumber : Data Olahan Penelitian,2024

Berdasarkan tabel 1.3 data keluar masuknya karyawan hotel Mona Plaza Pekanbaru diatas dapat dilihat bahwa tingkat persentase tertinggi berada pada tahun 2021 sebesar 50,7%. Tingginya tingkat *turnover* ini di sebabkan oleh berbagai faktor seperti pihak hotel melakukan pengurangan jumlah tenaga karyawan untuk menormalkan banyaknya karyawan agar sesuai dengan tugas dan fungsi masing masing devisi degan alasan Hotel Mona Plaza tidak membutuhkan banyak tenaga kerja karyawan lagi. Selain itu juga bisa di sebabkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, ketidak puasan terhadap beban kerja, ketidak puasan terhadap kesempatan mengembangkan karir.

Selanjutnya Pada Hotel Stefani City Pekanbaru jika dilihat dari tingkat keluar masuknya karyawan tiap tahun masih bisa di bilang normal, berdasarkan hasil informasi yang penulis peroleh dari pihak HRD Stefani yang mengatakan bahwa apabila ada karyawan yang keluar atau rmasuk itu hanya berjumlah sekitar 1 atau 2 orang saja, dan itupun pihak hotel akan langsung mencari pengganti untuk mengisi posisi yang kosong tersebut. Walaupun demikian tingkat kepuasan kerja karyawan tidak hanya di nilai dari LTO tetapi juga bisa disebabkan oleh berbagai hal seperti tingginya tingkat absensi karyawan.

Kepuasan kerja karyawan juga dapat dilihat melalui rekapitulasi absensi karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru. Berikut tabel data absensi karyawan pada Hotel Mona Plaza Pekanbaru:

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan Hotel Mona Plaza Pekanbaru 2019-2023

No	Tahun	Karyawan	Alpa	Izin	Sakit	Terlambat	Cuti
1	2019	26	27	36	25	51	35
2	2020	38	27	36	25	51	35
3	2021	25	21	36	25	51	35
4	2022	32	21	36	25	40	35
5	2023	32	1	31	31	32	35

Sumber: HRD Hotel Mona Plaza, 2024

Dari tabel absensi lima tahun Tingkat absensi karyawan di Hotel Mona Plaza dan Stefani City masih tinggi, mencakup ketidakhadiran, izin, dan keterlambatan. Ini menunjukkan rendahnya kepuasan kerja di antara karyawan. Tingginya angka absensi berdampak negatif pada operasional hotel, seperti mengganggu kelancaran kerja dan meningkatkan biaya penggajian. Ketidakpuasan karyawan menjadi salah satu penyebab absensi, karena karyawan yang tidak puas lebih cenderung absen atau mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kepuasan kerja agar target dan tujuan hotel dapat tercapai.

Berdasarkan uraian fenomena diatas konsep pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, menjadi suatu faktor penting yang perlu di teliti dalam perusahaan.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dilakukan di Hotel Mona Plaza dan Stefani City di Pekanbaru. Hotel Mona Plaza terletak di Jalan HR. Soebrantas No. 18, sedangkan Stefani City Hotel berada di Jalan Taskurun No. 100. Berdasarkan observasi pada tahun 2024, jumlah karyawan kontrak di Hotel Mona Plaza adalah 24 orang, dan di Hotel Stefani City sebanyak 15 orang. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan kontrak dari kedua hotel, dengan total populasi sebanyak 39 orang.

HASIL

Uji validitas dilakukan untuk menguji atau mengukur tingkat keaslian data yang diolah oleh peneliti dalam melakukan penelitian, apabila r hitung lebih besar atau sama dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%, maka butir pernyataan tersebut valid.

Tabel 1.6 Uji Validitas

Variabel	r-hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)		
X1.1	0,836	Vallid
X1.2	0,846	Valid
X1.3	0,783	Valid
X1.4	0,838	Valid
X1.5	0,572	Valid
X1.6	0,848	Valid
Lingkungan Kerja (X2)		
X2.1	0,805	Valid
X2.2	0,756	Valid
X2.3	0,869	Valid
X2.4	0,902	Valid
Kepuasan Kerja (Y)		
Y1	0,638	Valid
Y2	0,528	Valid
Y3	0,427	Valid
Y4	0,646	Valid
Y5	0,583	Valid
Y6	0,435	Valid
Y7	0,457	Valid
Y8	0,366	Valid
Y9	0,387	Valid
Y10	0,442	Valid
Y11	0,530	Valid
Y12	0,583	Valid

Sumber: Data Output SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas uji validitas diatas dapat di jelaskan bahwa semua variabel motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y) memiliki r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,316.

Uji Reliabilitas (keandalan) berguna untuk mengukur jawaban responden apakah konsisten atau tidak dari waktu ke waktu apabila dilakukan suatu pengukuran berulang. Berikut rekapitulasi hasil uji

reliabilitas terhadap 39 responden dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 1.7 Hasil Uji Reliabilitas Reliability Statistics

No	Variabel	Cronbach alpha	Reliabilitas	Keterangan
1	Motivasi kerja (X1)	0,874	0,60	Reliabel
2	Lingkungan kerja (X2)	0,847	0,60	Reliabel
3	Kepuasan kerja (Y)	0,722	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Pada variabel motivasi kerja memiliki nilai cronbach alpha sebesar 0,874, variabel lingkungan kerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,847 dan terakhir pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai *cronbach alpha* sebesar 0,722. Dari hasil ketiga tersebut menunjukkan hasil dari masing masing variabel telah memenuhi kriteria nilai batas dan dapat disimpulkan reliabel dan layak dijadikan instrument

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.8 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	39	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20251951
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.050
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z	.641	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.806	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Olahan SPSS,2024

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai Asymp Sig sebesar 0,806. Pada uji normalitas penelitian apabila nilai Asymp Sig > 0,05, maka data penelitian terdistribusi normal dan apabila nilai Asymp Sig < 0,05, maka data penelitian tidak terdistribusi normal. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai Asymp Sig sebesar 0,806 dan nilai tersebut > 0,05 maka data dalam penelitian ini terdistribusi degan normal.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi adanya korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Variabel independen yang tidak memiliki korelasi disebut orthogonal. Model regresi bebas dari multikolinearitas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Pengujian ini penting untuk memastikan bahwa variabel independen dapat berfungsi secara efektif dalam analisis regresi. dalam penelitian dapat dilihat dari nilai toleransi (*toleranci value*) atau nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Pengujian multikolinearitas dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.9 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.946	1.893		14.761	.000		
Motivasi Kerja	.091	.060	.179	1.503	.142	.851	1.175
Lingkungan kerja	.574	.103	.663	5.554	.000	.851	1.175

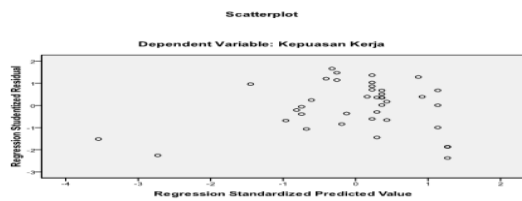
a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas di peroleh data berupa Variance Inflation factor (VIF) untuk setiap variabel. Nilai VIF untuk variabel Motivasi kerja dan Lingkungan kerja adalah 1,175 dan nilai tersebut memiliki toleransi sebesar 0,851 berdasarkan nilai VIF dan nilai toleransinya, nilai toleransi yang didapatkan lebih dari 0,10 dan nilai VIF yang di dapatkan kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan varians dan residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap maka di sebut homokedastisitas dan jika berbeda di sebut heteroskesdastisitas. Grafik scatterplot dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas, titik-titik yang terbentuk harus tersebar secara acak di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. jika kondisi ini terpenuhi, heteroskedastisitas tidak terjadi dan model regresi layak di gunakan. Berikut gambar grafik Scatterplot:

Gambar 2 Grafik Hasil Uji Asumsi Klasik Heterokedastisitas



Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan gambar grafik Scatterplot diatas di dapatkan bahwa titik titik yang ada menyebar secara acak. Dapat dilihat pada gambar tidak menunjukkan adanya pola yang terdefinisi dengan jelas. Titik- titik tersebut tersebar di sekitar angka 0 pada sumbu Y, baik di bagian atas maupun bawah. Berdasarkan hasil temuan ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi yang di uji.

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan di Hotel Mona Plaza dan Stefani City di Pekanbaru, sementara variabel bebasnya adalah pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil analisisnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.946	1.893		14.761	.000
Motivasi Kerja	.091	.060	.179	1.503	.142
Lingkungan kerja	.574	.103	.663	5.554	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai konstan (a) sebesar 27,946, nilai koefisien variabel Motivasi kerja (b1X1) adalah 0,091, dan nilai koefisien variabel Lingkungan kerja (b2X2) adalah 0,574. Dengan demikian diperoleh persamaan regresinya, $Y = 27,946 + 0,091 + 0,574 + \epsilon$ Dimana :

Y = Kepuasan kerja

A = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Motivasi kerja

X2 = Lingkungan kerja

ϵ = Epsilon atau variabel lain yang tidak diteliti

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja(X1) dan Lingkungan kerja (X2) memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel kepuasan kerja (Y). apabila X1 dan X2 meningkat maka akan di ikuti oleh peningkatan Y.

Maka dari hasil regresi diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 27,946 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0, maka kepuasan kerja (Y) adalah 27,946.
2. Koefisien regresi untuk motivasi kerja (X1) sebesar 0,091 berarti setiap penambahan satu (1) satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,091 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X2) sebesar 0,574 menunjukkan bahwa setiap penambahan satu (1) satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,574 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap,

Uji determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur persentase kontribusi dari variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variasi kepuasan kerja (Y) secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.:

Tabel 1.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.563	.539	1.235

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan uji koefisien determinasi, nilai koefisien (R Square) sebesar 0,563 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2)

berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 56,3%. Sisanya sebesar 43,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Tingkat yang digunakan adalah sebesar 0,5 atau 5%, jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen ataupun sebaliknya. Berikut Formula menentukan f tabel:

$$DF1 = k$$

$$DF2 = n - k - 1 \quad (39 - 2 - 1 = 36)$$

Maka diperoleh F tabel nya sebesar 3,26.

Ket:

k : jumlah variabel bebas dan

n : Jumlah responden

Untuk hasil uji F (simultan) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:
Tabel 1.12 Hasil Uji F

ANOVA^a

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	70.916	2	35.458	23.230	.000 ^a
Residual	54.950	36	1.526		
Total	125.866	38			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data Olahan SPSS, 2024

Berdasarkan tabel uji F diatas dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai F hitung sebesar 23,230 > F tabel 3,26 dan sig 0,00 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga (H3) pada penelitian ini yang berbunyi “Terdapat pengaruh pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan hotel di kota pekanbaru (studi pada mona plaza hotel dan stefani city hotel Pekanbaru)” dapat diterima.

PEMBAHASAN

Maruli (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam

diri seseorang yang menciptakan gairah dan keinginan untuk mencapai tujuan dalam lingkup kerja. Pendapat ini sejalan dengan Hasibuan (2017), yang menegaskan bahwa motivasi kerja adalah energi penggerak yang memicu semangat karyawan untuk bekerja secara efektif demi mencapai kepuasan.

Setelah dilakukan pengujian, analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 34,584 mengindikasikan bahwa jika motivasi kerja bernilai nol, kepuasan kerja karyawan mencapai 34,584. Koefisien regresi untuk motivasi kerja adalah 0,220, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,220. Uji koefisien determinasi menghasilkan R^2 sebesar 0,676, menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi 67,6% terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai t hitung untuk motivasi kerja adalah 2,940, lebih besar dari t tabel 1,687, dan nilai signifikansi 0,006, yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) bahwa "Pemberian motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pekanbaru" dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Paramitha Trikusuma Dewi (2020) yang meneliti pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t hitung (8,045) yang lebih besar dari t tabel (1,985) dengan nilai signifikan (0,000 < 0,05), artinya motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Selain itu, uji F menunjukkan bahwa variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (lingkungan kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Kedua penelitian menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, kuesioner untuk

pengumpulan data, dan analisis dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta alat bantu SPSS. Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel (39 responden di penelitian ini vs. 98 responden di penelitian sebelumnya), serta posisi variabel motivasi kerja (X1 di penelitian ini dan X2 di penelitian sebelumnya)..

Berdasarkan penelitian ini bahwa pemberian motivasi kerja kepada karyawan penting untuk dilakukan dan perlu di perhatikan serta di tingkatkan oleh pihak hotel. Sebab dengan pemberian motivasi kerja yang baik dan tepat dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan karyawan tentunya dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

Menurut Afandi (dalam Munardi dkk.,2021) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Pendapat ini sejalan dengan teori yang di sampaikan oleh Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Setelah dilakukan pengujian, hasil uji analisis regresi linear sederhana pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan hotel Mona plaza dan Stefani city Pekanbaru di peroleh nilai konstan (a) 29,271, ini diartikan lingkungan kerja diasumsikan nol(0), maka nilai kepuasan kerja karyawan sebesar 29,271. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,634 ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 satuan nilai pada lingkungan kerja, maka nilai peningkatan pada kepuasan kerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,634. Pada penelitian ini diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,536. Nilai ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 53,6%. Berdasarkan uji

secara parsial (uji t) variabel lingkungan kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 6,538 > t tabel 1,687 dan sig 0,00 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kepuasan kerja karyawan pada karyawan hotel Mona plaza dan Stefani city Pekanbaru. Maka dapat disimpulkan hasil hipotesis kedua (H2) pada penelitian ini berbunyi “Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan hotel di kota Pekanbaru (Studi pada mona plaza hotel dan stefani city hotel Pekanbaru)” dapat diterima.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Rinova Vega Yulanda Dan Kustini (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Intiwarna Prima. Penelitian ini memiliki persamaan bahwa berdasarkan hasil perhitungan data yang telah dilakukan diperoleh lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, persamaan kedua yaitu menggunakan variabel yang sama X1 motivasi kerja, X2 lingkungan kerja dan Y kepuasan kerja karyawan, persamaan selanjutnya menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif dan metode sampling jenuh yang artinya seluruh populasi karyawan di jadikan sebagai sampel. Kemudian perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ini yaitu penelitian ini menggunakan program SPSS sedangkan penelitian terdahulu menggunakan SEM-PLS, selanjutnya tempat objek penelitian yang berbeda, memiliki perbedaan pada jumlah responden penelitian terdahulu sebanyak 37 responden sedangkan pada penelitian ini berjumlah 39 responden.

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menandakan semakin baik lingkungan kerja

yang diberikan oleh kedua hotel ini maka kepuasan karyawanpun akan timbul dan semakin meningkat sebab lingkungan kerja ini merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan F hitung sebesar 23,230 yang lebih besar dari F tabel 3,25 dan signifikansi 0,00 yang kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa peningkatan motivasi dan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Hotel Mona Plaza dan Stefani City Pekanbaru. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,563 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berkontribusi 56,3% terhadap kepuasan kerja, sementara 43,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, hipotesis ketiga dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan studi oleh Mohammad Yahya Arief dan Muhammad Fauzi Ahmad (2021) yang meneliti pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Indah Plywood Bondowoso. Kedua penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Metode yang digunakan sama, yaitu kuantitatif dengan kuesioner dan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS, serta variabel independen yang sama. Namun, terdapat perbedaan lokasi penelitian (PT. Indah Plywood vs. Hotel Mona Plaza dan Stefani City), jumlah sampel (86 vs. 39 responden), dan teknik sampling (probability sampling vs. sensus).

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi keseluruhan organisasi. Teori Luthans (2006) menyebutkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi kondisi pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Oleh karena itu, penting bagi Hotel Mona Plaza dan Stefani City untuk memperhatikan motivasi kerja dan lingkungan kerja demi menciptakan kepuasan

karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh pemberian motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan hotel di Pekanbaru, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian Motivasi Kerja : Kategori sangat baik, terutama dalam dimensi kebutuhan akan prestasi dan hubungan/afiliasi.
2. Lingkungan Kerja: Dikenal sangat baik, dengan lingkungan non-fisik mendapatkan skor tertinggi.
3. Kepuasan Kerja Karyawan: Karyawan secara keseluruhan cukup puas, dengan dimensi pekerjaan memiliki skor tertinggi dan kondisi kerja terendah.
4. Pengaruh Motivasi Kerja: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Pengaruh Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kepuasan.
6. Pengaruh Simultan: Pemberian motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
7. Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di sektor perhotelan.

DAFTAR RUJUKAN

- Arief, Mohammad Yahya., & Muhammad Fauzi Ahmad. 2021. Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Indah Plywood Bondowoso. *Jurnal Penelitian*, 5(1), 138-149.
- Bangun, Rosniwaty dan Riama Ines Clara. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Siantar Top Tanjung Morawa. *Journal Economy and Strategy*, 2 (1), 36-47.

- Hasibuan, Melayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2016. *Pelatihan Dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kusumadewi, Paramita Tri. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja(Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri). *Jurnal Ilmiah mahasiswa FEB Brawijaya*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Rivai, Veithzal Zainal Dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Rajawali.
- Munardi, Herwin Tri. 2021. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2),336-346.
- M. Zahari MS., dkk. 2022. *Manajemen SDM (Strategi Organisasi Bisnis Modern)*. Mataram: Seval Literindo Kreasi.
- Nasrianti, Reni. Harlen.,& Machasin. 2019. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT.Perindustrian dan perdagangan Bangkinang di Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 11(2),389-408.
- Sedarmayanti, M. P. 2009. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Karyawan*. Bandung. Refika Aditama.
- Septiara, Ayu Aninda Dan Suryalena. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP, UNRI*.Vol 8.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G.E.(2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk.Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16 (1), 1-3.
- Yulanda, Rinova Vega.,& Kustini. 2022. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Intiwarna Prima. *Ulil albab Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(12), 4319-4324.