



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KARYAWAN
FRONT OFFICE DEPARTEMEN DI SHERATON GRAND JAKARTA
GANDARIA CITY**

Yehezkiel, Roozana Maria Ritonga
Universitas Bunda Mulia, Tangerang, Indonesia

Email : yehezkiel.winata78@gmail.com, rritonga@bundamulia.ac.id

Abstrak

Perkembangan pariwisata di Indonesia seiring berjalannya waktu mengalami peningkatan yang signifikan baik dalam segi kunjungan dari wisatawan lokal maupun mancanegara. Hal ini didukung dengan peningkatan akomodasi pariwisata salah satunya yaitu perhotelan. Pada daerah DKI Jakarta sendiri, tingkat pertumbuhan usaha perhotelan berjumlah 402 hotel pada tahun 2022. Jakarta Selatan merupakan daerah dengan posisi kedua yang memiliki jumlah hotel terbanyak di Jakarta, yang dimana pada posisi pertama sendiri diposisikan oleh Jakarta Pusat. Secara garis besar pertumbuhan hotel di Jakarta sendiri lebih banyak diisi oleh hotel berbintang. Satu dari beberapa hotel bintang lima yang terletak di Jakarta Selatan yaitu Sheraton Grand Jakarta Gandaria City. Didalam sebuah hotel terdapat beberapa departemen, salah satunya Front Office Departemen. Departemen ini menjadi salah satu departemen yang perannya sangat penting di sebuah hotel, karena departemen ini menjadi gerbang terdepan dan menjadi jantung hotel yang menghubungkan semua departemen. Maka karena itu dibutuhkan kerjasama yang baik antara pemimpin dan bawahannya. Salah satu faktor pendorong untuk membuat pegawai melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan adalah motivasi dan terpenuhinya kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, mempunyai pengaruh terhadap kepuasan karyawan front office departemen di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui Google Form kepada 56 responden, setelah itu data diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Pada penelitian ini terdapat beberapa metode yaitu: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji regresi linear sederhana, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil dari uji t motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh kepada kepuasan karyawan front office departemen di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. Dan pada uji koefisien determinasi diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja memiliki kemampuan sebesar 20,5% untuk mempengaruhi variabel kepuasan karyawan, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel dalam penelitian ini..

Kata kunci: Front Office Departemen, Hotel, Kepuasan Karyawan, Motivasi Kerja

Abstract

The development of tourism in Indonesia over time has experienced a significant increase both in terms of visits from local and foreign tourists. This is supported by an increase in tourism accommodation, one of which is hospitality. In the DKI Jakarta area alone, the hotel business growth rate is 402 hotels in 2022. South Jakarta is the area with the second position with the largest number of hotels in Jakarta, where Central Jakarta is in the first position. Broadly speaking, the growth of hotels in Jakarta itself is mostly filled by star hotels. One of the five-star hotels located in South Jakarta, namely the Sheraton Grand Jakarta Gandaria City. In a hotel there are several departments, one of which is the Front Office Department. This department is one of the departments whose role is very important in a hotel, because this department is the front gate and is the heart of the hotel that connects all departments. So because it takes good cooperation between leaders and subordinates. One of the driving factors for making employees do their job to the maximum to achieve company goals is motivation and fulfillment of job satisfaction. This study aims to determine whether work motivation has an influence on front office department employee satisfaction at the Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. This type of research is quantitative, using a questionnaire distributed via Google Form to 56 respondents, after that the data is processed using the SPSS version 26 application. In this study there are several methods, namely: validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, t test, simple linear regression test, and test the coefficient of determination. The results of this study indicate that the results of the t-test of work motivation have a significant effect on front office department employee satisfaction at the

Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. And in the test of the coefficient of determination, it was found that the work motivation variable has the ability of 20.5% to influence the employee satisfaction variable, the rest is influenced by other factors outside the variables in this study..

Keywords: Employee satisfaction, Front Office Departement, Hotel, Work Motivation

PENDAHULUAN

DKI Jakarta, merupakan pusat kota sekaligus menjadi Ibukota Negara Indonesia yang mengalami pertumbuhan ekonomi serta kunjungan dari segala golongan wisatawan. Pertumbuhan ekonomi yang semakin pesat pada wilayah Jakarta sendiri mendukung secara penuh segala aspek usaha yang terbilang maju, salah satunya yaitu usaha perhotelan (Santi, 2019). Menurut Wirapraja,(2019) dengan menawarkan layanan kamar berbasis pembayaran, akomodasi, penyediaan makanan, minuman, dan penginapan, hotel berfungsi sebagai sarana tempat tinggal bagi wisatawan. Sedangkan menurut Suhary dan hotel adalah perusahaan penginapan yang menyiapkan jasa penginapan, makanan dan minuman, dan fasilitas pelayanan lainnya kepada tamu yang datang, yang bermaksud untuk menginap atau hanya memakai sebagian dari fasilitas hotel tersebut. Adapun menurut Arsyad & Delima, (2020), karena menawarkan fasilitas seperti layanan kamar, makanan, minuman, dan layanan lainnya, hotel dianggap sebagai layanan publik atau layanan untuk masyarakat umum. Dan menurut Hermawan et al., (2018), sebuah industri atau usaha bersifat jasa yang ditata secara komersial adalah hotel. Perkembangan usaha perhotelan di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat terlihat dari data Badan Statistik Indonesia. Pada daerah DKI Jakarta sendiri, tingkat pertumbuhan usaha perhotelan berjumlah 402 hotel pada tahun 2022.

Hotel yang menjadi tempat penelitian ini adalah Sheraton Grand Jakarta Gandaria City. Di dalam sebuah hotel terdapat berbagai departemen yang mempunyai tugas yang berbeda – beda, salah satunya Front Office Departement yang perannya sangat penting di dalam sebuah hotel. Hal ini disebabkan oleh tugas besar departemen front office dalam menjadi gerbang utama dan jantung hotel yang menyatukan semua departemen hotel, sehingga diperlukan komunikasi yang baik dan juga dibutuhkan dorongan atau motivasi antara staff, manager dan bawahan supaya dapat membentuk lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan produktivitas dan mencapai sebuah target perusahaan.

Motivasi yang diterjemahkan Saripuddin & Handayani, (2017) adalah kekuatan penggerak atau dorongan yang membuat pekerjaan seseorang menjadi menarik, membuat seseorang ingin bekerja sama, bekerja dengan efisien, dan mengintegrasikan semua upaya untuk meraih kepuasan. Adapun motivasi kerja yang dipahami McClelland dan diterjemahkan suwarno et al.,(2017) adalah kumpulan kualitas baik yang terdapat didalam ataupun diluar perseorangan yang mendorong perseorangan untuk mulai bekerja sesuai dengan struktur, arah, keseriusan dan jangka waktu tertentu. Sedangkan Hamali, (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah perasaan dalam diri individu yang berasal dari kebutuhan, kemauan dan keinginan. Ini mendorong seseorang untuk memakai energi fisik dan mentalnya untuk meraih tujuan yang mereka inginkan. Menurut Uhing, (2019) motivasi kerja adalah keadaan atau energi yang menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan cara tertentu agar perusahaan dapat mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Astuti & Amalia, (2021) manajer suatu perusahaan harus memperhatikan satu hal yang penting, dimana manajer harus memotivasi orang untuk berkontribusi secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu menjadi penting baginya untuk memahami apa yang memotivasi seseorang. Meskipun beberapa perilaku manusia bersifat acak yang terdiri dari emosi dan refleksi, dan sebagian besar juga diarahkan pada tujuan untuk memuaskan suatu kebutuhan. Karena kebutuhan karyawan dan organisasi tidak selalu sama, seorang manajer harus dapat mengintegrasikan kedua kebutuhan ini dengan lebih baik sehingga mendapatkan wawasan tentang kebutuhan karyawannya dan kemudian menyalurkannya ke arah kebutuhan organisasi.

Satu dari banyak usaha untuk mengapai produktivitas yang tinggi ialah dengan terbentuknya suatu kepuasan kerja oleh karyawan. Secara umum, kepuasan kerja adalah keadaan yang menentukan tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan dari pekerjaan mereka saat ini. Pekerjaan sangat penting dan merupakan aspek penting dalam kehidupan seseorang, oleh karena itu mereka memilih dengan cermat untuk memenuhi semua kebutuhan individu dan keinginan organisasi. Sejumlah ahli telah berteori

bahwa kepuasan kerja itu ada dan dapat dijabarkan menurut Syaharuddin, (2016) Kepuasan kerja adalah attitude, perasaan mengasyikan atau sebuah jarak, antara yang didapatkan dengan yang diharapkan. Sikap bahagia yang di tunjukan seseorang di tempat kerja merupakan sebuah ekspresi karena hal yang menjadi tanggungjawabnya telah dilakukan dengan baik dan mereka merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Kebalikannya jika seseorang ditempat kerja tidak di dukung oleh perlengkapan kerja yang ada, lingkup kerja yang tidak kondusif, dan pengamatan yang rendah dari pemimpin, akan menyebabkan ketidakpuasan kerja, sedangkan Menurut Sutrisno, (2019) Tingkat kepuasan kerja karyawan diukur dengan sikap mereka terhadap situasi yang terkait dengan pekerjaan seperti: kerja sama di antara rekan kerja, manfaat yang diterima di tempat kerja, dan aspek fisik dan mental. Sikap dapat diartikan sebagai pandangan yang positif, dan itu berarti perwakilan atau individu dari organisasi puas. Atau bisa negatif, yang berarti pekerja kecewa dengan semua bagian pekerjaan, baik itu dari keadaan kerja, beban tugas, hadiah, kesempatan, dll. Adapun menurut Sudaryo et al., (2019) perasaan senang atau tidak puas dengan pekerjaannya berdasarkan harapan dan penghargaan yang diberikan oleh pemberi kerja dikenal sebagai kepuasan kerja. Handoko, (2016) berpendapat kepuasan kerja adalah cara pandang seorang pekerja menyangkut tentang menarik atau tidaknya suatu pekerjaan. Perasaan ini harus terlihat dari tingkah laku pekerja yang pantas, baik terhadap pekerjaan dan semua hal yang pekerja alami di lingkup kerjanya. Dan Afandi et al., (2018) mengidentifikasi pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja sebagai indikator kepuasan kerja. Berdasarkan indikator kepuasan kerja karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung berperilaku kurang optimal untuk berusaha sekuat tenaga, banyak meluangkan waktu serta kurang berupaya ekstra dalam pekerjaan mereka.



Gambar 1. Upselling Report

Sumber: Sheraton Grand Jakarta Gandaria City (2023)

Salah satu faktor ketidakpuasan kerja karyawan pada pekerjaannya yaitu dilihat dari segi beban dan tuntutan pekerjaan mereka. Department front office pada Sheraton Grand Jakarta Gandaria City juga mengalami hal demikian. Permasalahan tersebut berupa pemberian target upselling dari pihak perusahaan kepada para karyawan yang sering tidak tercapai pada beberapa bulan. Berdasarkan uraian tersebut hipotesis dari penelitian ini ialah H0: Tidak adanya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Front Office Department Di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. Dan H1: Adanya Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Front Office Department Di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. Dan tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan front office departemen di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif. Menurut (sugiyono, (2019) metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme yang meneliti populasi atau sampel tertentu disebut sebagai penelitian kuantitatif. Pengumpulan data ini memakai instrument penelitian, analisis data yang bersifat artistic/kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Sumber data yang dipakai adalah data primer dan data sekunder, menurut Sugiyono (2018) sumber data utama yang dikumpulkan secara langsung untuk memberikan data kepada peneliti adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner, di metode ini responden diberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Kuesioner ini berupa pernyataan yang akan dibagikan kepada karyawan front office department Sheraton Grand Jakarta Gandaria City, pernyataan

akan diukur dengan skala likert. Lalu dengan memakai skala Likert, variabel yang akan diukur diubah menjadi indikator variabel. Indikator tersebut kemudian digunakan untuk membuat item instrumen, yang dapat berbentuk pernyataan atau pertanyaan. Sedangkan data sekunder menurut Sugiyono, (2018) adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada peneliti, contohnya melalui orang lain atau dokumen. Metode pengumpulan data yang digunakan berupa data-data, dokumentasi foto dan tabel yang mendukung variabel penelitian.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- Uji Validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya pernyataan di kuesioner yang dibagikan. Apabila pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dapat mengungkapkan apa yang akan diukur, maka kuesioner tersebut dikatakan valid.
- Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat konsistensi dan kestabilan data. Dikatakan Reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.
- Uji Normalitas digunakan untuk memastikan apakah variabel bebas atau variabel terikat model regresi menghasilkan distribusi normal. Rumus Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk uji normalitas ini, yang mengasumsikan bahwa data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansinya >0,05 dan tidak berdistribusi normal jika <0,05.
- Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan ada tidaknya ketidaksamaan varian antara residual dari berbagai pengamatan. Peneliti menggunakan uji glejser untuk melihat terdapat atau tidaknya heteroskedastisitas dengan meregresikan nilai absolut residual pada variabel bebas. Jika nilai sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. sebaliknya, heteroskedastisitas terjadi ketika tingkat signifikansi < 0,05.
- Uji T digunakan untuk menentukan bagaimana masing-masing variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Berikut persyaratan pengujian ini: H1 diterima jika nilai signifikansinya < 0,05, dan H1 ditolak jika nilai signifikansinya > 0,05.
- Uji Regresi Linear Sederhana dipakai untuk melihat arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Uji Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kesanggupan model dalam mempengaruhi variasi dalam variabel terikat.



Gambar 2. Paradigma Penelitian
Sumber: Data hasil olahan peneliti (2023)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas Variabel (X)

Kebutuhan akan Prestasi (<i>achievement</i>)				
Penyataan	Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan	
1.1	0.691	0.263	Valid	
1.2	0.387	0.263	Valid	
1.3	0.449	0.263	Valid	
1.4	0.689	0.263	Valid	
1.5	0.633	0.263	Valid	
1.6	0.677	0.263	Valid	
Kebutuhan akan Afiliasi (<i>affiliation</i>)				
Penyataan	Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan	

Kebutuhan akan Prestasi (<i>achievement</i>)			
Penyataan	Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
2.1	0.451	0.263	Valid
2.2	0.427	0.263	Valid
2.3	0.628	0.263	Valid
2.4	0.594	0.263	Valid
2.5	0.570	0.263	Valid
2.6	0.632	0.263	Valid
Kebutuhan akan Kekuasaan (<i>power</i>)			
Penyataan	Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
3.1	0.602	0.263	Valid
3.1	0.612	0.263	Valid
3.3	0.511	0.263	Valid

Sumber: Data hasil olahan peneliti (2023)

Berdasarkan hasil data tabel 1 bisa terlihat bahwa rhitung atau nilai dari 15 pernyataan kuesioner untuk variabel motivasi kerja memiliki nilai yang lebih besar dari minimal rtabel yang sudah ditentukan yaitu 0.263. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa pernyataan dari kuesioner untuk variabel motivasi adalah “VALID” dan pengumpulan data dapat dilakukan.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel (Y)

Kepuasan Karyawan			
Penyataan	Correlation (rhitung)	rtabel	Keterangan
1.1	0.468	0.263	Valid
1.2	0.526	0.263	Valid
1.3	0.472	0.263	Valid
1.4	0.568	0.263	Valid
1.5	0.560	0.263	Valid
1.6	0.604	0.263	Valid
1.7	0.566	0.263	Valid
1.8	0.517	0.263	Valid
1.9	0.499	0.263	Valid
1.10	0.555	0.263	Valid
1.11	0.640	0.263	Valid
1.12	0.540	0.263	Valid
1.13	0.554	0.263	Valid
1.14	0.541	0.263	Valid
1.15	0.497	0.263	Valid
1.16	0.519	0.263	Valid

Sumber: Data hasil olahan peneliti (2023)

Berdasarkan hasil data tabel 2 bisa terlihat bahwa rhitung atau nilai dari 16 pernyataan kuesioner untuk variabel kepuasan karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari minimal rtabel yang sudah ditentukan yaitu 0.263. Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa pernyataan dari kuesioner untuk variabel kepuasan karyawan adalah “VALID” dan pengumpulan data dapat dilakukan.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang dinyatakan	N of Items	Keterangan
Motivasi Kerja	0.854	0.60	15	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0.837	0.60	16	Reliabel

Sumber: Data hasil olahan peneliti (2023)

Dari data tabel 3 bisa terlihat bahwa data hasil uji untuk reliabilitas memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60 atau lebih besar dari 0,60. Yang dimana bisa disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada variabel X dan variabel Y dinyatakan "RELIABEL".

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.10436049
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.072
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 3. Uji Normalitas

Sumber: Data hasil olahan peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 4 bisa diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan mendapatkan skor Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari 0.05 ($0.200 > 0.05$), sehingga dapat peneliti simpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi syarat normalitas dan data residual berdistribusi normal.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.478	4.055		.364	.717
	Motivasi Kerja	.026	.061	.059	.434	.666

a. Dependent Variable: Abs_RES

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data hasil olahan peneliti (2023)

Pada tabel 5, maka bisa terlihat jika nilai sig. sebesar 0.666 lebih besar dari 0.05 ($0.666 > 0.05$), dan bisa peneliti nyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.520	6.688		7.105	.000
	Motivasi Kerja	.374	.100	.453	3.729	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Gambar 5. Uji T

Sumber: Data hasil olahan peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja (X) memiliki Sig. sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai Thitung $3.729 > T$ tabel 2.005. Maka dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kepuasan karyawan di Front Office Departemen Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. Sehingga dapat dikatakan bahwa H1 yang diajukan pada penelitian ini diterima dan H0 ditolak.

Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	47.520	6.688		7.105	.000
	Motivasi Kerja	.374	.100	.453	3.729	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Gambar 6. Uji Regresi Linear Sederhana
Sumber: Data hasil olahan peneliti (2023)

Dari tabel 7 bisa terlihat bahwa nilai dari konstanta (a) adalah 47.520, sedangkan untuk nilai motivasi kerja (b / koefisien regresi) adalah 0.374, sehingga persamaan regresi dapat ditulis:

$$Y = 47.520 + 0.374X$$

Sehingga persamaan ini dapat diartikan:

- a. Memiliki nilai konstanta sebesar 47.520, mengartikan bahwa nilai konsisten variabel kepuasan karyawan adalah sebesar 47.520.
- b. Nilai dari koefisien regresi X sebesar 0.374, sehingga dapat dinyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai kepuasan karyawan bertambah sebesar 0.374. yang dimana koefisien regresi ini bernilai positif, sehingga dapat di Tarik kesimpulan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan adalah positif.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.453 ^a	.205	.190	4.142

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Gambar 7. Uji Koefisien Determinasi
Sumber: Data hasil olahan peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai R Square adalah 0.205 yang memiliki arti motivasi kerja memiliki kemampuan sebesar 20,5% untuk mempengaruhi kepuasan karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 79,5% kepuasan karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel independen pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh kepada kepuasan karyawan front office departemen di Sheraton Grand Jakarta Gandaria City Hotel. Hal ini dikarenakan nilai Sig sebesar 0.000 < 0.05 dan nilai Thitung 3.729 > Ttabel 2.005. Maka dapat peneliti simpulkan bahwa karyawan front office departemen memiliki kepuasan karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi kerja. Nilai rhitung atau nilai dari 31 item/pernyataan kuesioner untuk variabel motivasi kerja dan Kepuasan Karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari rtabel yang telah ditentukan yaitu sebesar 0.263 sehingga dapat peneliti nyatakan bahwa 31 item/pernyataan “valid” secara keseluruhan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²), besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0.205 atau sama dengan 20,5%. Angka ini memiliki arti bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kepuasan karyawan sebesar 20,5%. Sedangkan sisanya (100-20,5 = 79,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana memiliki nilai konstanta sebesar 47.520, sedangkan untuk nilai motivasi kerja (b / koefisien regresi) adalah 0.374 yang dimana dapat dinyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai dari variabel motivasi kerja, maka nilai kepuasan karyawan bertambah sebesar 0.374. yang dimana koefisien regresi ini bernilai positif, sehingga dapat di Tarik kesimpulan

bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan adalah positif. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dan mendapatkan skor Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi syarat normalitas dan data residual berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan memakai uji glejser, maka dapat dilihat jika nilai signifikansi sebesar 0.666 lebih besar dari 0.05 ($0.666 > 0.05$), dan dapat peneliti simpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas di penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., Sajidan, S., Akhyar, M., & Suryani, N. (2018). Pre-Service Science Teachers' Perception About High Order Thinking Skills (HOTS) In The 21st Century. *International Journal Of Pedagogy And Teacher Education*, 2(1), 107–114.
- Arsyad, S., & Delima, K. (2020). Standarisasi Dapur Dalam Menunjang Operasional Pengolahan Makanan Di Rio City Hotel Palembang. *Prosiding Seminar Hasil Penelitian Vokasi (Semhavok)*, 2(1), 59–63.
- Astuti, W., & Amalia, L. (2021). The Relationship Between Work Motivation, Job Satisfaction, And Employee Performance: The Moderating Role Of Psychology Capital And The Mediating Role Of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 14(2), 102–128.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Kedua. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Bpfe.
- Hermawan, H., Brahmanto, E., & Hamzah, F. (2018). *Pengantar Manajemen Hospitality*. Penerbit NEM.
- Santi, M. (2019). Perkembangan Ekonomi Syariah Di Indonesia. *Jurnal Eksyar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 7(01), 47–56.
- Sariuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D, Dan Penelitian Pendidikan)* (Apri Nurya).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Dan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. CV. ALFABETA.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kesepuluh. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Yogyakarta.
- Suwarno, Y., Laksmiastari, R., & Widyawati, K. (2017). Perancangan Hotel Bintang Tiga Dengan Konsep Hospitality Di Jakarta Selatan. *Jurnal Desain*, 5(01), 53–60.
- Syahrudin, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *KINERJA*, 13(1), 59–72.
- Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Wirapraja, A. (2019). Desain Prototyping Sistem Informasi Manajemen Layanan Reservasi Hotel X Berbasis Web. *Jurnal Eksekutif*, 16(2), 215–238.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)