



Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Pangeran Beach Hotel Padang

Vanessa Bilbina Mutri ¹, Pasaribu ²

¹ Universitas Negeri Padang

² Universitas Negeri Padang

Email: vanessabilbina2002@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan pada fasilitas kerja dan motivasi kerja yang ada di Pangeran Beach Hotel Padang yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Pangeran Beach Hotel Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif bentuk hubungan kausal menggunakan metode survei untuk mengetahui hubungan tentang fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Data penelitian ini diraih melalui lewat penggunaan instrument penelitian berupa kuesioner yang diberikan kepada 96 responden. Analisis hipotesis penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda dengan bantuan SPSS versi 16.00. Terdapat pengaruh anatar fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,666 atau 66,6% sedangkan 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan regresi linear berganda yang menunjukkan bahwa nilai F hitung 95,643 dengan F tabel 3.09 sehingga F hitung > F tabel dan signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja

ABSTRACT

This research is motivated by issues related to work facilities and work motivation at Pangeran Beach Hotel Padang, which can influence job satisfaction. The objective of this study is to analyze the impact of work facilities and work motivation on job satisfaction at Pangeran Beach Hotel Padang. This study employs a quantitative method with an associative approach in the form of causal relationships, utilizing a survey method to examine the relationship between work facilities, work motivation, and job satisfaction. The data for this research was collected through the use of a research instrument in the form of a questionnaire distributed to 96 respondents. Hypothesis analysis in this study was conducted using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS version 16.00. The results indicate that there is an influence between work facilities and work motivation on job satisfaction, with an Adjusted R Square value of 0.666 or 66.6%, while 33.4% is influenced by other variables outside the scope of this study. Hypothesis testing in this research using multiple linear regression shows that the calculated F value is 95.643, with a table

F value of 3.09, indicating that the calculated F value is greater than the table F value and is significant at $0.000 < 0.05$. This demonstrates that the variables of work facilities (X1) and work motivation (X2) together have a significant effect on the variable of job satisfaction (Y).

Keywords : *Job Satisfaction, Work Facilities, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Pariwisata merupakan sektor pendapatan negara yang cukup besar dan dianggap sebagai *Wonderful Indonesia* [1]. Subsektor industri pariwisata yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pendapatan negara adalah industri perhotelan. Perkembangan industri perhotelan di Indonesia sangatlah pesat, yang dipengaruhi oleh investor yang melakukan trobosan dengan cara membangun hotel berbintang, sehingga pembangunannya mengalami peningkatan. Salah satu daerah yang mengalami perkembangan pembangunan hotel berbintang adalah kota Padang. Kota ini mengalami peningkatan signifikan dalam pendirian hotel berbintang tiga dan empat. Salah satu contohnya adalah Pangeran *Beach* Hotel Padang, sebuah hotel berbintang empat yang berlokasi di Jalan Ir. Juanda No. 79, Flamboyan Baru, Kecamatan Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Pangeran *Beach* Hotel Padang sangat bergantung pada kualitas pelayanan dan kepuasan pelanggan, sehingga kepuasan kerja karyawan memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan prima kepada para tamu.

Kepuasan kerja adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja memiliki 5 indikator yaitu isi pekerjaan, upah/gaji, kondisi pekerjaan, pengawasan, dan rekan kerja [2][3]. Dalam meneliti indikator isi pekerjaan, penelitian ini mengidentifikasi masalah terkait kejelasan tugas, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan dan kompetensi karyawan. Wawancara awal yang dilakukan dengan 10 karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang mengungkapkan bahwa 7 dari 10 karyawan bekerja di posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Selain itu, penelitian ini menyoroti beberapa masalah terkait kondisi kerja, termasuk beban kerja yang berlebihan dan stres kerja. Wawancara awal yang sama menunjukkan bahwa 8 dari 10 karyawan mengalami beban kerja yang sangat berat, terutama selama musim puncak. Lebih lanjut, 7 dari 10 karyawan mengalami stres kerja, yang sebagian besar disebabkan oleh *event* mendadak. Temuan ini menekankan perlunya analisis komprehensif terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang.

Didalam penelitian [4], kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu fasilitas kerja dan motivasi kerja. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai di dalam instansi. Karyawan akan lebih produktif dalam menjalankan pekerjaannya dan mampu mencapai tujuan perusahaan jika didukung oleh fasilitas kerja yang memadai. Terdapat 4 indikator fasilitas kerja yaitu fasilitas utama, fasilitas penunjang, keamanan fasilitas dan kenyamanan fasilitas [5] [6] [7]. Peralatan kerja di Pangeran Beach Hotel Padang telah tersedia dan memenuhi standar, meskipun beberapa peralatan sering

mengalami kerusakan. Selain itu, beberapa ruang kerja memiliki ukuran yang sempit dan kurang kedap suara, yang dapat berdampak pada kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dengan motivasi yang tinggi, karyawan terdorong untuk bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja maksimal [8] [9] Menurut teori Herzberg dalam [10], indikator motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dalam penelitian ini, fokus utama adalah pada motivasi intrinsik yang berkaitan dengan pembelajaran inovasi dan kemandirian dalam pekerjaan. Hasil observasi pra-penelitian di Pangeran Beach Hotel Padang mengindikasikan adanya kekurangan pada karyawan dalam hal inovasi, khususnya dalam pembuatan menu baru dan desain promosi hotel. Meskipun demikian, karyawan di hotel tersebut menunjukkan kemandirian yang baik dalam menyelesaikan tugas serta memiliki inisiatif dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Dari perspektif motivasi ekstrinsik, salah satu indikatornya adalah pengembangan potensi diri karyawan dan pengakuan dari atasan. Pengembangan potensi diri dapat dilakukan melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Berdasarkan penelitian dengan HR Admin, diketahui bahwa perusahaan hanya memberikan pelatihan kepada karyawan pada tahun 2022.

METODOLOGI

Jenis penelitian ini termasuk dalam kategori kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang mengkaji hubungan kausal. Menurut [7], penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh fasilitas kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Pangeran Beach Hotel Padang. Metode yang digunakan adalah survei, yang menurut [7] adalah metode untuk mengumpulkan data dari lokasi tertentu secara alami. Penelitian ini melibatkan 96 responden, dan data yang diperoleh diolah menggunakan SPSS versi 16.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Deskripsi Data Variabel Fasilitas Kerja (X_1)

Tabel 1. Deskripsi Data Variabel Fasilitas Kerja (X_1)

Indikator	Rata-Rata	Kriteria
Fasilitas Utama	4,44	Sangat Baik
Fasilitas Penunjang	4,26	Sangat Baik
Kenyamanan Fasilitas	4,40	Sangat Baik
Keamanan Fasilitas	3,87	Baik
Jumlah	16,97	Sangat Baik
Rata – Rata	4,24	

Sumber : Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa secara umum nilai rata-rata variabel X_1 (fasilitas kerja) yakni 4,24 dengan kriteria sangat baik. Hasil ini menunjukkan bahwa penyediaan fasilitas kerja bagi karyawan Pangeran *Beach* Hotel Padang secara keseluruhan dikategorikan sangat baik.

Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Tabel 2. Deskripsi Data Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Indikator	Rata-Rata	Kriteria
Motivasi Intrinsik	4,29	Sangat Baik
Motivasi Ekstrinsik	4,02	Baik
Jumlah	8,31	Baik
Rata – Rata	4,16	

Sumber : Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa secara umum nilai rata-rata variabel X₂ (motivasi kerja) yakni 4,16 dengan kriteria baik. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan bagi karyawan Pangeran *Beach* Hotel Padang secara keseluruhan dikategorikan baik.

Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 3. Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Indikator	Rata-Rata	Kriteria
Isi Pekerjaan	4,20	Baik
Upah/Gaji	4,07	Baik
Kondisi Pekerjaan	4,00	Baik
Pengawasan	4,24	Sangat Baik
Jumlah	16,50	Baik
Rata – Rata	4,13	

Sumber : Hasil Olahan Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa secara umum nilai rata-rata variabel Y (kepuasan kerja) yakni 4,16 dengan kriteria baik. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Pangeran *Beach* Hotel Padang secara keseluruhan dikategorikan baik.

Uji Persyaratan Analisis

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.83624186
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.039
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		1.176
Asymp. Sig. (2-tailed)		.126

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 16.00 (2025)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Asymp Sig untuk hasil uji normalitas adalah 0,126, dengan nilai signifikansi $>0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.747	2.282		4.272	.000
	Fasilitas Kerja	-.061	.059	-.148	-1.036	.303
	Motivasi Kerja	-.204	.154	-.190	-1.330	.187

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16.00 (2025)

Berdasarkan hasil analisis uji heteroskedastisitas melalui uji glejser tabel diatas, diperoleh nilai sig 0,303 untuk variabel fasilitas kerja (X1) dan nilai sig 0,187 untuk variabel motivasi kerja (X2), dimana nilai tersebut menunjukkan $>0,05$. Sehingga persamaan regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi dan model regresi layak digunakan

Tabel 6. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Fasilitas Kerja	.476	2.101
	Motivasi Kerja	.476	2.101

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 16.00 (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai tolerance pada masing-masing variabel *independent* $0,476 > 0,10$ sedangkan nilai VIF $2.101 < 10$. Sehingga model regresi dalam penelitian ini tidak adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

Uji Hipotesis

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.820 ^a	.673	.666	3.877

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16.00 (2025)

Dari tabel diatas dapat dibaca bahwa nilai adjusted R square (R²) sebesar 0,666 yang berarti pengaruh variabel X1 (fasilitas kerja) dan X2 (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kepuasan kerja) adalah sebesar 66,6% sedangkan 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 8. Uji Anova (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2875.648	2	1437.824	95.643	.000 ^a
	Residual	1398.091	93	15.033		
	Total	4273.740	95			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 16.00 (2025)

Berdasarkan hasil uji anova diatas diperoleh F hitung 95,643 dengan F tabel 3.09 sehingga F hitung > F tabel dan sig 0,000 yaitu <0,05 sehingga H3 diterima. Artinya variabel fasilitas kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Tabel 9. Uji Regresi Linear Berganda (Uji T Statistik)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.859	3.792		-1.545	.126
	Fasilitas Kerja	.666	.098	.583	6.779	.000
	Motivasi Kerja	.871	.255	.293	3.409	.001

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 16.00 (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS, dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,666 dan T hitung sebesar 6.799 dengan T tabel 1.985, sehingga T hitung > T tabel dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, dengan demikian variabel fasilitas kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan fasilitas kerja akan meningkatkan 0,666 satuan kepuasan kerja. Selanjutnya, variabel motivasi kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,871 dan T hitung 3.409 dengan T tabel 1.985, sehingga T hitung > T tabel dan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y), hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan 0,871 satuan kepuasan kerja.

B. Pembahasan

Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap 96 responden menggunakan program SPSS versi 16.00, diketahui bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori baik, dengan persentase sebesar 82,31%. Hasil ini mencerminkan penilaian karyawan terhadap beberapa aspek pekerjaan, yaitu isi pekerjaan, upah atau gaji, kondisi kerja, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum, karyawan merasa puas terhadap aspek-aspek pekerjaan yang mereka jalani, yang mencerminkan pemenuhan kebutuhan dan harapan mereka di lingkungan kerja. Sehubungan dengan hasil penelitian tersebut, disarankan kepada manajemen Pangeran Beach Hotel Padang untuk terus meningkatkan penyesuaian beban kerja serta menerapkan manajemen waktu yang lebih efektif bagi para karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Jex dalam penelitian [11] yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan” menyatakan bahwa "*Job satisfaction essentially represents employees' feelings of positive affect toward their job or job situation,*" yang berarti bahwa "kepuasan kerja pada dasarnya merupakan perasaan positif karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan atau situasi pekerja. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan penting terhadap suatu perusahaan dan dapat dipengaruhi oleh fasilitas kerja dan motivasi kerja.

Fasilitas Kerja (X₁)

Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap 96 responden menggunakan program SPSS versi 16.00, diperoleh informasi bahwa tingkat fasilitas kerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 85,3%. Hasil ini mencerminkan bahwa Pangeran Beach Hotel Padang telah menyediakan fasilitas kerja yang memadai dari berbagai aspek, seperti fasilitas utama, fasilitas penunjang, kenyamanan fasilitas, dan keamanan fasilitas. Hal ini sejalan dengan penelitian [12], yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Rataan”, menyatakan bahwa semakin tinggi kualitas fasilitas kerja yang disediakan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika kualitas fasilitas kerja menurun, hal ini dapat berdampak negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan analisis data yang dilakukan terhadap 96 responden menggunakan program SPSS versi 16.00, diperoleh informasi bahwa tingkat motivasi kerja karyawan secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, dengan persentase sebesar 83,13%. Hasil ini mencerminkan bahwa Pangeran Beach Hotel Padang telah memberikan motivasi kerja yang baik dari berbagai aspek, seperti pembelajaran inovasi, kemandirian dalam bekerja, pengembangan potensi individu, dan pengakuan. Meskipun demikian, pada pernyataan “saya bekerja di Pangeran Beach Hotel Padang untuk memperoleh pengakuan dari atasan maupun rekan kerja” mendapatkan persentase yang paling rendah, yaitu sebesar 73,96%. Hal ini sejalan dengan penelitian [13], yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja karena seseorang akan lebih bersemangat dalam bekerja dan cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Sebaliknya, orang yang kurang tertarik dengan pekerjaannya atau

kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan hasil yang dihasilkan juga akan kurang maksimal.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Pangeran *Beach* Hotel Padang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja di Pangeran Beach Hotel Padang menggunakan SPSS versi 16.00. Dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien 0,666 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan fasilitas kerja akan meningkatkan 0,666 satuan kepuasan kerja di Pangeran Beach Hotel Padang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H₁ diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian [14] yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya (Mdr) Di Kota Medan” menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penemuan ini memperkuat pemahaman teoritis mengenai signifikansi fasilitas kerja sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Pengaruh Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Pangeran *Beach* Hotel Padang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja di Pangeran Beach Hotel Padang menggunakan SPSS versi 16.00. Dalam penelitian ini diperoleh nilai koefisien 0,871 dengan nilai sig $0,001 < 0,05$ artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan 0,871 satuan kepuasan kerja di Pangeran Beach Hotel Padang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga H₂ diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [15] yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Perum Pegadaian Salama Cabang Bima,” yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di Pangeran *Beach* Hotel Padang.

Pengaruh Fasilitas Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kepuasan Kerja (Y) di Pangeran *Beach* Hotel Padang

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang digunakan untuk mengetahui besaran pengaruh antara fasilitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja didapatkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Pangeran *Beach* Hotel Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai F hitung 95,643 dengan F tabel 3.09 sehingga F hitung $> F$ tabel dan signifikan $0,000 < 0,05$, kemudian diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,666, artinya variabel fasilitas kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Pangeran *Beach* Hotel Padang sebesar 66,6% dan 33,4% dipengaruhi faktor lain seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karir, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini H₃ diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian [16] yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Distrik Navigasi Kelas I Belawan”. Menyatakan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen Pangeran *Beach* Hotel Padang perlu memperhatikan kedua variabel tersebut dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan modern, dan fasilitas lainnya yang baik, dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas kerja yang lengkap dan memadai, serta motivasi kerja yang tinggi, akan berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, jika fasilitas kerja dan motivasi menurun, maka kepuasan kerja karyawan juga akan terpengaruh secara negatif. Oleh karena itu, manajemen hotel perlu memperhatikan dan meningkatkan kedua aspek tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kepuasan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] J. A. Rewa, "the effect of price and service quality towards customer satisfaction at Grand Aquila Hotel Bandung," *Manag. Bus. J.*, vol. 3, no. 3, pp. 576–584, 2019.
- [2] Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, and Marsofiyati Marsofiyati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 01–10, 2023, doi: 10.61132/manuhara.v2i1.426.
- [3] L. F. Nabihah, "Faktor-Faktor Penyebab Kecemasan Siswa Dalam Menghadapi Ujian Nasional," *Perspekt. Ilmu Pendidik.*, vol. 25, pp. 16–32, 2012.
- [4] A. E. Rangkuti, B. Thasya, and A. Yanti, "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah DJBC Sumatera Utara," *Konf. Nas. Sos. dan Eng. Politek. Negeri Medan 2021*, pp. 553–564, 2021.
- [5] S. Arita and F. Agustin, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai," *EcoGen*, vol. 5, no. 4, pp. 544–554, 2022.
- [6] L. Linawati, "Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik Dan Motivasi Kerja Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang)," *Kinerja*, vol. 18, no. 1, pp. 81–89, 2017, doi: 10.24002/kinerja.v18i1.519.
- [7] Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D," 2012, [Online]. Available: <https://www.semanticscholar.org/paper/abbabc85d324273c55d36e355a8ff874d6fae2bf>
- [8] P. Studi *et al.*, "Skripsi Oleh : Skripsi Oleh :," *Eka Yuliani*, p. 28, 2015.
- [9] M. Monde, P. Jhnly, and Rogahang, "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Ratahan," *Productivity*, vol. 3, no. 2, pp. 187–192, 2022.
- [10] E. Rulianti and G. Nurpribadi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 849–858, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.1011.
- [11] D. Dianto, H. Ikhwana, and S. W. Pratidina, "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Gaji Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Medan Distribusindo Raya (Mdr)Di Kota Medan," *J. Ilman J. Ilmu Manaj.*, vol. 11, no. 3, pp. 48–55, 2023, doi: 10.35126/ilman.v11i3.536.

- [12] N. Rahayu and K. Aprianti, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pt. Perumpegadaian Salama Cabang Bima,” *J. Brand*, vol. 2, no. 2, pp. 184–189, 2020.
- [13] R. Laila, “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Distrik Navigasi Kelas I Belawan,” 2021.