

PENGARUH FAKTOR HYGIENE, MOTIVATOR DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA MANADO QUALITY HOTEL*THE EFFECT OF HYGIENE, MOTIVATOR AND WORK INVOLVEMENT FACTORS ON EMPLOYEE SATISFACTION AT MANADO QUALITY HOTEL*

Oleh:

**Yesika Lopang¹
Greis M. Sendow²
Yantje Uhing³**^{1,2,3}Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

¹yesikalopang12@gmail.com²greis_sendow@gmail.com³yantjeuhing@gmail.com

Abstrak: Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang sangat dibutuhkan. Keberhasilan perusahaan salah satunya ditentukan oleh kepuasan kerja karyawan yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Faktor Hygiene, Motivator, dan Keterlibatan Kerja serta Hubungannya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manado Quality Hotel secara simultan maupun secara parsial. Jenis Penelitian ini menggunakan kuantitatif dan Teknik analisis regresi linear berganda, dimana populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Manado Quality Hotel berjumlah 62 responden dengan menggunakan Teknik sampling Jenuh. Artinya bahwa sampel yang diambil adalah semua populasi yang ada pada Manado Quality Hotel. Dari hasil uji secara parsial, diperoleh Faktor Motivator dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manado Quality Hotel, sedangkan Faktor Hygiene berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Manado Quality Hotel. Selanjutnya uji secara simultan diperoleh Faktor Hygiene, Motivator dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Manado Quality Hotel.

Kata Kunci: faktor hygiene, motivator, keterlibatan kerja, kepuasan kerja

Abstract: Companies and employees are two things that are very much needed. One of the successes of the company is determined by good employee job satisfaction. This study aims to determine the effect of Hygiene Factors, Motivators, and Work Involvement and their Relationship to Manado Quality Hotel Employee Job Satisfaction simultaneously or partially. This type of research uses quantitative and multiple linear regression analysis techniques, where the research population is all Manado Quality Hotel employees totaling 62 respondents using a saturated sampling technique. This means that the sample taken is all the population in the Manado Quality Hotel. From the partial test results, it was obtained that the Motivator Factor and Work Involvement had a significant and positive effect on Manado Quality Hotel employee job satisfaction, while the Hygiene Factor had a positive and significant effect on Manado Quality Hotel job satisfaction. Furthermore, the simultaneous test obtained Hygiene Factors, Motivators and Work Involvement have a significant effect on Manado Quality Hotel Employee Job Satisfaction.

Keyword: factors hygiene, motivator, work involvement, job satisfaction

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Dewasa ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat dan beragam. Agar dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus mampu mengembangkan dan mengelola sumber daya perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yaitu memaksimalkan keuntungan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika sumber daya manusia menunjukkan prestasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Setiap karyawan menginginkan kepuasan dalam setiap pekerjaannya, karena kepuasan telah terbukti memiliki manfaat yang besar bagi orang dan perusahaan. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan

memperhatikan kepuasan kerja para pekerja. Kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah teori kepuasan kerja mengemukakan teori dua faktor yaitu *hygiene factors* dan *motivating factors* (Sunarta, 2019).

Dalam teori Herzberg, puas atau tidaknya karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor eksternal (higienis) dan intrinsik (motivasi). Faktor hygiene (tidak memuaskan) berkaitan dengan aspek-aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan atau konteks pekerjaan yang disebut juga aspek ekstrinsik pekerja. Faktor kedua adalah faktor pendorong (*satisfying*) yang berkaitan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri atau *job content* yang disebut juga dengan aspek intrinsik pekerjaan. Faktor Hygiene ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg dalam Gomez, Balkin dan Cardy (2012) menyatakan bahwa ketidakpuasan berhubungan dengan kondisi kerja (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, dan hubungan dengan orang lain) dan bukan pada pekerjaan itu sendiri. Berbeda dengan Faktor Motivator, kepuasan diambil dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri atau akibat langsung dari pekerjaan itu, seperti sifat pekerjaan itu, pencapaian pekerjaan, promosi, dan pengakuan—itulah yang dikatakan Frederick Herzberg dalam Balkin dan Cardy (2012).

Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kepuasan karyawan dalam bekerja rendah karena bisa saja target perusahaan sulit tercapai, sehingga tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan secara keseluruhan. Dengan adanya pernyataan diatas secara tidak langsung adanya hubungan antara Motivator dengan tingkat absensi, karena dengan adanya motivator tentunya akan meningkatkan kepuasan karyawan serta komitmen untuk bekerja sehingga akan berpengaruh pada tingkat absensi. Hubungan antara keterlibatan kerja dengan tingkat absensi tentunya sangat erat kaitannya karena dengan tingginya keterlibatan kerja dari karyawan akan merubah tingkat absensi yang sebelumnya tinggi akan menjadi rendah karena tingginya tingkat keterlibatan kerja sehingga akan membuat kepuasan karyawan menjadi lebih baik.

Industri perhotelan merupakan jenis industri yang kegiatannya berkaitan dan saling tergantung antara penyediaan jasa dan perdagangan. Untuk memberikan informasi yang baik dan kenyamanan kepada pengunjung yang menginap di hotel, diperlukan tingkat fasilitas yang baik. Oleh karena itu, kualitas dan fasilitas hotel harus diperhatikan untuk menarik wisatawan. Manado Quality Hotel beroperasi dibawah manajemen Choice Hotel International. Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan Manado Quality Hotel, selama masa pandemic dan pasca pandemic ini memiliki permasalahan berupa struktur dan devisi belum diperbaharui karena beberapa karyawan yang mengundurkan diri karena kegiatan operasional hotel berkurang dan kurangnya pengunjung akibat pembatasan kegiatan selama covid. Kurangnya tenaga kerja di beberapa bidang sehingga mengharuskan para karyawan untuk *multitasking*. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pihak manajer Manado Quality Hotel, pihak manajemen menetapkan bahwa untuk jumlah pegawai yang tidak masuk kerja hanya 70-100 pegawai untuk setiap tahunnya. Selain itu didapat informasi dari pegawai bahwa adanya ketidakpuasan yang terjadi disebabkan oleh lingkungan kerja yang kurang kondusif. Lingkungan kerja kurang kondusif yang dimaksud ialah adanya masalah interen antara satu pegawai dengan pegawai lain dan kurang luasnya tempat beroperasi, sehingga berdampak langsung pada komitmen pegawai yang menurun. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Faktor Hygiene, Motivator dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Manado Quality Hotel”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk menganalisis pengaruh Faktor Hygiene, Motivator dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Manado Quality Hotel.
2. Untuk menganalisis pengaruh Faktor Hygiene terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Manado Quality Hotel.
3. Untuk menganalisis pengaruh Faktor Motivator terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Manado Quality Hotel.
4. Untuk menganalisis pengaruh Faktor Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Manado Quality Hotel.

TINJAUAN PUSTAKA

Faktor Hygiene

Herzberg memperluas karya Maslow dan mengembangkan teori dua faktor yang terdiri dari faktor motivasi

dan faktor kebersihan. Faktor kebersihan sebenarnya bersifat preventif dan memperhitungkan lingkungan yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor ini tidak jauh berbeda dengan urutan yang lebih rendah dari hierarki kebutuhan Maslow. Faktor higiene ini mencegah ketidakpuasan, tetapi bukan penyebab kepuasan. Menurut Herzberg, faktor ini tidak memotivasi karyawan untuk bekerja (Thoha, 2015:230). Faktor pendorong ketidakpuasan kerja (hygiene factor) adalah kebutuhan yang terkandung dalam diri seseorang karena kondisi lingkungan kerjanya, bukan kebutuhan karena kondisi lingkungan yang ada (Sule dan Saefullah, 2015:245).

Faktor Motivator

Herzberg yang memperluas karya Maslow dan mengembangkan teori khusus yang dapat diterapkan pada motivasi kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan apa yang terkandung di lingkungan kerja. Menurut teori Herzberg, agar karyawan termotivasi, mereka harus memiliki pekerjaan dengan konten yang selalu merangsang pencapaian. Faktor ini terdiri dari faktor keberhasilan, penghargaan, faktor wirausaha, rasa tanggung jawab dan faktor perbaikan (Thoha, 2015:230). Faktor pendorong yang menyentuh manusia melalui perasaan senang/cinta dan tidak suka/cinta bekerja dan dapat meningkatkan/menurunkan produktivitas tenaga kerja (Busro, 2018: 59).

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai ukuran dimana individu secara psikologis menyukai pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerja yang dicapai penting sebagai harga diri (Robbins dan Judge, 2008:100). Keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Robbins, 2001:91).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi bahagia atau positif yang muncul ketika mengevaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja sendiri. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baik pekerjaannya memberikan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Kepuasan kerja adalah sikap positif yang menyiratkan penyesuaian yang sehat dari karyawan untuk bekerja. kondisi dan situasi, meliputi upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis (Waluyo, 2017).

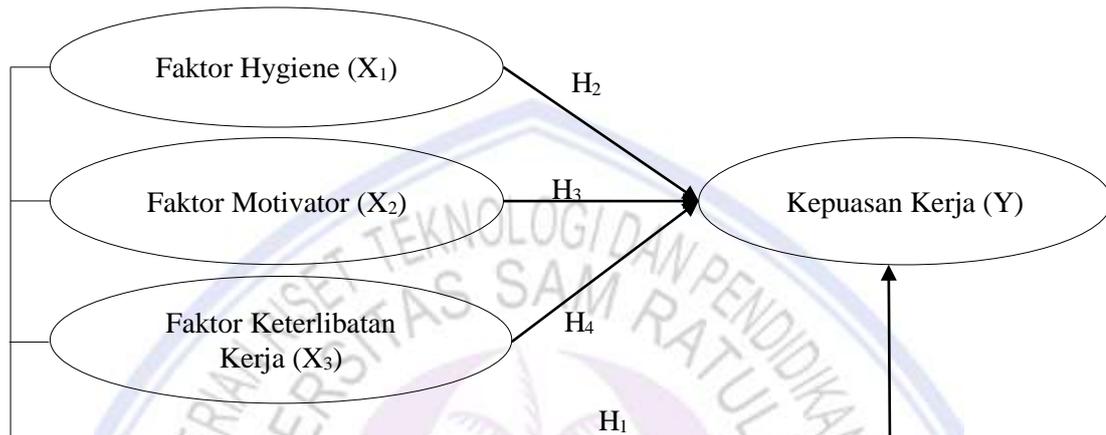
Penelitian Terdahulu

Penelitian Mastura, Suprayetno, dan Sulaimiah (2023) bertujuan untuk menguji pengaruh faktor hygiene dan faktor motivator terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit Cahaya Medika Praya. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian asosiatif kausal dengan jenis data kuantitatif. Metode pengumpulan data yaitu melalui metode survei dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner online dan offline. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Cahaya Medika Praya sebanyak 150 orang dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan teknik pengambilan sampel secara probability sampling dengan metode simple random sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS versi 25. Penelitian ini menemukan bahwa faktor hygiene dan faktor motivator berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Faktor hygiene memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,651 > 2,002$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,001 < 0,05$. Nilai t hitung faktor motivator lebih dari t tabel yaitu $3,059 > 2,002$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,003 < 0,05$.

Penelitian Suwarianda (2017) bertujuan untuk menguji pengaruh factor hygiene dan motivator terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh factor hygiene dan motivator terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Permodalan Ekonomi Rakyat Pekanbaru. Adapun sampel dalam penelitian berjumlah 38 karyawan dengan menggunakan metode sampling jenuh, data diolah menggunakan IBM SPSS 23.0 sebagai alat analisis penelitian. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yakni dengan cara menganalisa data yang telah dikumpulkan kemudian ditabulasikan dan dihubungkan dengan landasan teori yang di telaah pustaka. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel factor hygiene dan motivator berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Besarnya kontribusi yang diberikan variabel factor hygiene dan motivator terhadap kepuasan kerja karyawan ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,523 atau 52,3% sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian.

Penelitian Munparidi dan Sayuti (2020) bertujuan untuk mengkaji hubungan keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan dan kepuasan kerja dalam mendukung keberhasilan suatu organisasi. Kajian ini berbasis pendekatan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur untuk menggambarkan hubungan antar konsep. Sampel penelitian adalah karyawan biro perjalanan di kota Palembang dengan penentuan sampel menggunakan teknik sampel purposive sampling. Penelitian menjelaskan bahwa hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kepuasan karyawan dinyatakan berpengaruh tidak signifikan. Hubungan antara keterlibatan karyawan dengan kinerja karyawan dinyatakan berpengaruh tidak signifikan. Kemudian, hubungan antara kepuasan karyawan dengan kinerja karyawan dinyatakan berpengaruh signifikan. Luaran kajian diharapkan memberikan kontribusi bagi pengelola biro perjalanan dalam pengelolaan karyawan.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber : Kajian Teoritik 2023

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Faktor Hygiene, Motivator dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Manado Quality Hotel.
 H2 : Faktor Hygiene berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Manado Quality Hotel.
 H3 : Faktor Motivator berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Manado Quality Hotel.
 H4 : Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Manado Quality Hotel.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Dimana rumusan masalah penelitian asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara variabel atau lebih (Sugiyono, 2013).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono 2013). Populasi dalam penelitian ini ialah 62 karyawan pada Manado Quality Hotel. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013).

Teknik Pengumpulan data

Sumber pengumpulan data yang akan digunakan adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan dan observasi secara langsung terhadap obyek yang diteliti melalui kuesioner. Data ini diperoleh melalui beberapa karyawan di Manado Quality Hotel melalui

angket yang akan disebarakan.

2. Sumber data sekunder adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dalam penelitian, dokumentasi dan angket merupakan sumber data sekunder.

Definisi dan Pengukuran Variabel

1. Faktor Hygiene (X_1) adalah ketidakpuasan berhubungan dengan kondisi kerja (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, dan hubungan dengan orang lain) dan bukan pada pekerjaan itu sendiri.
2. Faktor Motivator (X_2) adalah kepuasan yang berasal dari faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau akibat langsung dari pekerjaan itu, seperti sifat pekerjaan itu, prestasi kerja, promosi dan pengakuan.
3. Keterlibatan Kerja (X_3) adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, ditandai dengan karyawan yang memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, perasaan keterikatan psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.
4. Kepuasan Kerja (Y) adalah Kepuasan kerja sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang negatif.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reliabilitas.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pengukuran yang dikembangkan benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji seberapa cermat suatu alat ukur menjalankan fungsi ukurannya. Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang menjadi indikator suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan terpercaya atau dapat dipercaya jika respon seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen (independen). Jika ada korelasi, itu disebut masalah multikolinieritas (Ghozali, 2013).

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Tes ini biasanya digunakan untuk mengukur data skala ordinal, interval, atau rasio (Priyatno, 2010).

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dalam suatu model regresi, dengan tujuan jika suatu regresi terjadi dimana terdapat variansi residual yang tidak sama dari setiap pengamatan ke pengamatan lain berbeda, maka disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda yaitu dimana penulis ingin melihat hubungan pengaruh Faktor Hygiene, Faktor Motivator, dan Keterlibatan Kerja pada Manado Quality Hotel. Persamaan regresi untuk tiga predicator adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Kepuasan Karyawan
X1, X2, X3	= Variabel Independen
e	= Kemungkinan Error
a	= Konstanta
b1,2,3	= Koefisien Regresi

Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi berganda ini bertujuan untuk melihat besar kecil pengaruhnya variabel bebas

terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2013). Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas Keterlibatan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap variabel tidak bebas kinerja karyawan. Nilai R^2 ini berada diantara $0 \leq R^2 \leq 1$.

Pengujian Hipotesis Uji t Secara Parsial

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel Faktor Hygiene, Faktu Motivator, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat dignifikan 5%.

Uji F Secara Serempak

Uji F bertujuan untuk melihat apakah variabel Faktor Hygiene, Faktor Motivator, dan Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 diterima dan H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima yang berarti bahwa secara bersama- sama X_1, X_2, X_3 berpengaruh terhadap Y .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai korelasi atau R_{hitung} dibandingkan dengan R_{tabel} pada taraf signifikan 10% (0,1) maka diketahui bahwa R_{hitung} dari semua indikator variabel menunjukkan bahwa hasilnya valid karena $R_{hitung} >$ dari R_{Table} yaitu (0.317).

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Hygiene	0,829	Reliabel
Motivator	0,796	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0,714	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,760	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

Hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach Alpha $>$ 0,60 ini berarti semua variabel yang di uji adalah reliabel, dengan demikian keseluruhan dari instrument pertanyaan (kuesioner) dapat digunakan untuk analisis statistik lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasis

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

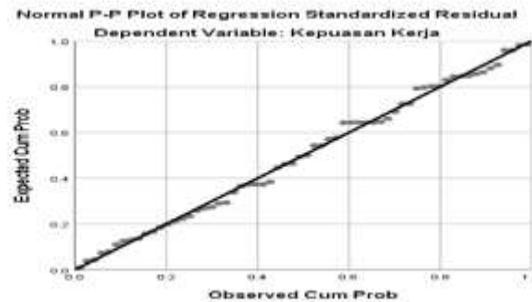
	Tolerance	VIF	Keterangan
Faktor Hygiene	0,478	2,092	Bebas Multikolinieritas
Faktor Motivator	0,569	1,756	Bebas Multikolinieritas
Keterlibatan Kerja	0,601	1,663	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

Tabel 3 menunjukkan bahwa VIF Faktor Hygiene 2,092, Faktor Motivator 1,756 dan Keterlibatan Kerja 1,663 ketiganya $<$ 10 dan *Tolerance* Faktor Hygiene 0,478, Faktor Motivator 0,569, Keterlibatan Kerja 0,601, ketiganya $>$ 0,10. Jadi data ini menunjukkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

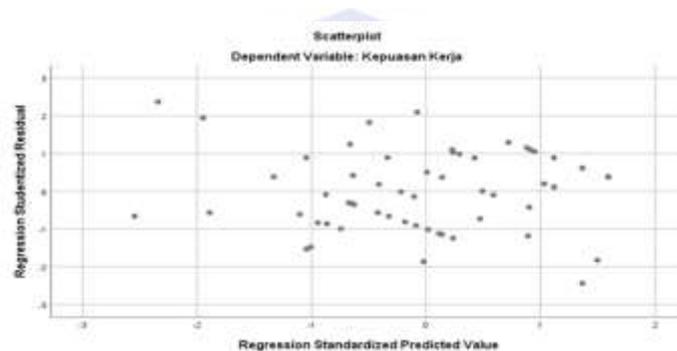
Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Pada gambar diatas menunjukkan bahwa NormalP-P Plot Of Regression Standardized Residual penyebaran data disekitas garis diagonal. Dengan kata lain data terdistribusi dengan normal dan keberadaan titik-titik mengikuti arah grafik tersebut.



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas
Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

Hasil analisis melalui uji ini, dengan bertujuan untuk mengetahui apakah penelitian ini terjadi heteroskedasrisitas atau tidak. Hal ini bisa dilihat dari titik-titik yang berbentuk pola atau tidak. Pada gambar diatas hasil output SPSS *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu. Jadi dapat dikatakan bebas heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.131	1.741		2.373	.021
	Faktor Hygiene	.131	.124	.139	1.057	.295
	Motivator	.326	.121	.324	2.696	.009
	Keterlibatan Kerja	.312	.094	.387	3.307	.002

Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

Hasil dari analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi linear yaitu :

$$Y=4,131+0,131X_1+0,326X_2+0,312X_3$$

Persamaan dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta 4.131 artinya, jika Faktor Hygiene, Motivator dan Keterlibatan Kerja yang diteliti konstan, maka kepuasan kerja karyawan pada Manado Quality Hotel sebesar 4.131.
2. Nilai koefisien regresi Faktor Hygiene sebesar 0,131 artinya setiap peningkatan faktor hygiene meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Manado Quality Hotel sebesar 0,131.
3. Nilai koefisien regresi Faktor Motivator sebesar 0,326 artinya setiap peningkatan faktor motivator akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Manado Quality Hotel sebesar 0,326.
4. Nilai koefisien regresi Keterlibatan Kerja sebesar 0,312 artinya setiap peningkatan keterlibatan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada Manado Quality Hotel sebesar 0,312.

Uji Hipotesa**Uji T**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel Faktor Hygiene (X1) sebesar 1.057, dengan tingkat signifikan 0,295. t_{hitung} yang bernilai 1.057 tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dibandingkan t_{tabel} yang bernilai 2,00172. Sedangkan untuk tingkat signifikan memiliki nilai lebih kecil dari Alpha 0,05 yaitu 0,295. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi variabel Faktor Hygiene (X1) memiliki pengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada Manado Quality Hotel.
2. Nilai t_{hitung} variabel Faktor Motivator (X2) sebesar 2.696, dengan tingkat signifikan 0,009. t_{hitung} yang bernilai 2.696 tersebut memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} yang bernilai 2,00172. Sedangkan untuk tingkat signifikan memiliki nilai lebih kecil dari Alpha 0,05 yaitu 0,009. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi variabel Motivator (X2) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada Manado Quality Hotel.
3. Nilai t_{hitung} variabel Keterlibatan Kerja (X3) sebesar 3.307, dengan tingkat signifikan 0,002. t_{hitung} yang bernilai 3.307 tersebut memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan t_{tabel} yang bernilai 2,00172. Sedangkan untuk tingkat signifikan memiliki nilai lebih kecil dari Alpha 0,05 yaitu 0,002. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi variabel Keterlibatan Kerja (X3) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) pada Manado Quality Hotel.

Uji F**Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.950	3	38.317	26.246	.000 ^b
	Residual	104.599	58	1.803		
	Total	219.548	61			

Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

Tabel 5 hasil pengujian didapat $F_{hitung} 26,246 > F_{tabel} 2,76$ sehingga dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti Faktor Higiene, Faktor Motivator dan Keterlibatan Kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Manado Quality Hotel.

Koefisien Determinasi dan Kolerasi**Tabel 6. Koefisien Determinasi dan Korelasi**

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.499	1.34292

Sumber: Olah Data SPSS Tahun 2023

Tabel 6 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,524. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu Faktor Hygiene (X1), Motivator (X2), dan Keterlibatan Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berkontribusi terhadap perubahan variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y) sebesar 52,4%. Sedangkan sisanya 47,6% ditentukan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Pembahasan**Faktor Hygiene, Faktor Motivator dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (H_1) yang menyatakan Faktor Hygiene, Motivator Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan diterima. Hasil uji signifikan F secara simultan dari variabel Faktor Hygiene (X₁), Motivator (X₂) Dan Keterlibatan Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,000. Hal ini berarti koefisien variabel Faktor Hygiene, Motivator Dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja, dimana nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa hipotesis H_1 yang menyatakan bahwa Faktor Hygiene, Motivator Dan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan secara simultan diterima. Selain menggunakan nilai probabilitas atau nilai signifikan, metode lain yang

dapat digunakan yaitu menggunakan nilai F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel. Kriteria penilaian dengan menggunakan metode lain adalah jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas F_{hitung} memiliki nilai 26,246 sedangkan F_{tabel} memiliki nilai 2,76 ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Faktor Hygiene terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Faktor Hygiene berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa Faktor Hygiene pada Manado Quality Hotel sudah berjalan dengan baik, dapat dilihat dari suasana kerja serta hubungan kerja dari para karyawan yang baik sehingga karyawan merasa puas dalam bekerja. Dari hasil yang diperoleh dalam variabel faktor hygiene ini yang sangat perlu diperhatikan adalah hubungan interpersonal. Maka perlu adanya peningkatan strategi yang baik untuk variabel ini, karena dari hasil responden menerangkan bahwa mereka paling butuh adanya hubungan intrapersonal tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu diharapkan bagi setiap perusahaan agar selalu memperhatikan hubungan interpersonal untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka. Segi positif Faktor Hygiene adalah karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan jarang ada keluhan karena karyawan merasa selalu dimotivasi dan diberikan dukungan yang positif dalam bekerja. Sedangkan dampak negatif yang mungkin timbul yaitu karyawan merasa tidak termotivasi dan memiliki banyak keluhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Anwar (2020) menemukan bahwa faktor hygiene berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Internasional serupa Basril (2022) menemukan bahwa faktor hygiene berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor Motivator terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivator berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti bahwa Motivator pada Manado Hotel Quality telah berjalan dengan baik dan mampu memberikan semangat yang tinggi bagi karyawan. Pihak perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor motivator ini untuk peningkatan kepuasan kerja karyawannya, terutama pada pengakuan kerja karyawan. Karena dari hasil responden mereka akan merasa puas apabila mereka mendapat pengakuan semacam pujian dan penghargaan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu diharapkan bagi motivator dalam perusahaan maupun instansi agar selalu memberikan motivasi yang bermanfaat bagi karyawan agar semangat kerja setiap karyawan terus meningkat dan mampu bekerja dengan maksimal. Segi positif adanya motivator yaitu karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja, membuka pola pikir baru bagi karyawan agar dapat membawa perubahan yang jauh lebih baik. Sedangkan segi negatif dari motivator yaitu kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan dapat membuat karyawan menjadi mudah menyerah, putus asa dan mudah terpengaruh. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febri (2020) menemukan bahwa Motivator berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian serupa dari Ningtyas (2020) menyatakan bahwa Motivator memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian serupa Basril (2022) menyatakan bahwa Motivator berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini berarti bahwa Keterlibatan Kerja pada Manado Hotel Quality telah berjalan dan sesuai dengan yang diharapkan. Pihak perusahaan diharapkan sebaiknya memperhatikan keterlibatan karyawan dalam bekerja yang ditandai dengan karyawan yang memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan atau karyawan yang bertanggung jawab. Segi positif dari adanya keterlibatan kerja mampu meningkatkan komitmen terhadap kesuksesan perusahaan sehingga anggota organisasi atau perusahaan dapat berpartisipasi aktif dan memahami perannya dalam bekerja. Sedangkan dampak negatif yang mungkin muncul yaitu karyawan menjadi tidak mengenal waktu dalam bekerja, adanya rasa tidak puas meskipun telah tercapai tujuan karirnya, merasa kesulitan ketika harus bekerja dalam tim. Maka dari itu diharapkan bagi setiap perusahaan agar selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kembau, Sendow dan Tawas (2018) menemukan Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Secara simultan Faktor Hygiene, Motivator dan Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Manado Hotel Quality.
2. Secara parsial Faktor Hygiene berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Manado Hotel Quality.
3. Secara parsial Motivator berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Manado Hotel Quality.
4. Secara parsial Keterlibatan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Manado Hotel Quality.

Saran

Saran dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Manado Quality Hotel untuk terus memperhatikan karyawannya agar selalu memperhatikan hubungan interpersonal untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.
2. Motivator dalam perusahaan agar selalu memberikan motivasi yang bermanfaat bagi karyawan agar semangat kerja setiap karyawan terus meningkat dan mampu bekerja dengan maksimal.
3. Perusahaan sebaiknya memperhatikan keterlibatan kerja karyawan dalam bekerja yang ditandai dengan karyawan yang memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan atau karyawan yang bertanggung jawab.
4. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan tetap mempertimbangkan variabel-variabel selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2020). Analisis Model Dua Faktor (Hygiene Factors Dan Motivator Factors) Dosen Tetap Pada LLDIKTI Wilayah XI Kalimantan Di Banjarmasin. *Manajemen: Jurnal Ekonomi USI*. Vol. 2, No. 2. <https://jurnal.usi.ac.id/index.php/manajemen/article/download/89/79>. Diakses pada 8 April 2023.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Balkin, D.B., & Cardy, R.L. (2012). *Managing Human Resources*. Prentice Hall: Pearson Education, Inc.
- Basril, H. (2022). Literature Review Determination of Employee Satisfaction and Performance: Hygiene and Motivator Factors Analysis. *Dinasti International Journal of Management Science*, Vol. 3, No. 5. <https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/1199>. Diakses pada 8 April 2023.
- Febri, T. S. (2020). Pengaruh Faktor Motivator dan Faktor Hygiene terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada CV Srikandi Makmur Sejahtera Kebumen). *Volatilitas*, Vol. 2, No. 6. <http://ejournal.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/view/7186>. Diakses pada 8 April 2023.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kembau, J.B., Sendow, G.M. & Tawas, H.N. (2018). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(5). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/21449>. Diakses pada 13 Mei 2023.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mastura, E., Suprayetno, D., & Sulaimah. (2023). Pengaruh Faktor Hygiene Dan Faktor Motivator Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Cahaya Medika. *JPSDM (Jurnal Penelitian Sumber Daya Manusia)*, Vol. 2, No. 1. <https://journal.unram.ac.id/index.php/jpsdm/article/view/2380>. Diakses pada 8 April 2023.
- Munparidi & Sayuti, A. J. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1. <https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2031> Diakses pada 21 Maret 2023 .

- Ningtyas, A. (2020). *Pengaruh Hygiene Factor Dan Motivation Factor Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada KSP Primer KOPPABRI Nganjuk*. Skripsi. STIE PGRI Dewantara Jombang. <http://repository.stiedewantara.ac.id/1282/>.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2008). *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi-Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63-75. <https://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/view/27421>. Diakses pada 20 Mei 2023.
- Suwarianda, O. (2017). *Pengaruh Faktor Motivator dan Faktor Hygiene terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Permodalan Ekonomi Rakyat*. Skripsi. Universitas Islam Riau. <https://repository.uir.ac.id/5447/> Diakses pada 18 April 2023.
- Thoha, M. (2015). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Waluyo, M. (2015). *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: Indeks