



Pengaruh Kepuasan Magang dan Kompetensi Individu terhadap Motivasi Berkarier Trainee Perhotelan

Nurul Hikmah¹, Hermansyah², Violintikha Harmawan³, Melta Sari Ginting⁴

¹²³Universitas Negeri Padang

⁴Harris Resort Barelang Batam

E-mail: nurulhkmah37@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji bagaimana kompetensi individu dan kepuasan magang memengaruhi motivasi trainees di Harris Resort Barelang Batam untuk berkarier di sektor perhotelan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal-asosiatif. Teknik purposive sampling digunakan untuk memilih 80 responden dari populasi penelitian yang terdiri atas trainees batch ke-14 dan ke-15 di Harris Resort Barelang Batam. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27 yang didukung oleh uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan magang berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berkarier ($\beta = 0,161$; $p = 0,025$). Selain itu, kompetensi individu juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berkarier ($\beta = 0,764$; $p < 0,001$). Secara simultan, kepuasan magang dan kompetensi individu berpengaruh signifikan terhadap motivasi berkarier ($F = 19,164$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi trainees untuk melanjutkan karier di sektor perhotelan dapat ditingkatkan melalui pengalaman magang yang memuaskan serta kompetensi individu yang baik. Oleh karena itu, lembaga pendidikan tinggi dan industri perhotelan perlu meningkatkan kualitas program magang sekaligus mendukung pengembangan kompetensi individu guna memperkuat kesiapan kerja dan motivasi berkarier di sektor perhotelan.

Kata kunci: kepuasan magang, kompetensi individu, motivasi karier, peserta magang, industri perhotelan

Abstract

The purpose of this study is to examine how individual competence and internship satisfaction affect trainees' career motivation at Harris Resort Barelang Batam. This study employed a quantitative approach with a causal-associative research design. Purposive sampling was used to select 80 respondents from the study population, consisting of trainees from Batches 14 and 15 at Harris Resort Barelang Batam. Data were collected using a five-point Likert scale questionnaire. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27, supported by

validity, reliability, classical assumption, t-test, and F-test analyses. The findings indicate that internship satisfaction has a positive and significant effect on career motivation ($\beta = 0.161$; $p = 0.025$). In addition, individual competence has a positive and significant effect on career motivation ($\beta = 0.764$; $p < 0.001$). Simultaneously, internship satisfaction and individual competence have a significant effect on career motivation ($F = 19.164$; $p < 0.001$). These findings suggest that trainees' motivation to pursue a career in the hospitality industry can be enhanced through satisfying internship experiences and strong individual competence. Therefore, higher education institutions and industry partners should improve the quality of internship programs while supporting the development of trainees' competencies to strengthen work readiness and career motivation in the hospitality industry.

Keywords: internship satisfaction, individual competencies, career motivation, trainees, the hospitality industry

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan salah satu sektor utama yang berkontribusi terhadap pertumbuhan pariwisata berkat kemampuannya dalam menyediakan akomodasi, makanan, dan layanan lainnya. Pertumbuhan pesat industri perhotelan telah mendorong meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional yang mampu memberikan layanan berkualitas tinggi. Akibatnya, peningkatan keterampilan tenaga kerja telah menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing sektor perhotelan [1].

Program magang merupakan salah satu cara untuk mempersiapkan karyawan memasuki dunia kerja. Para mahasiswa memiliki kesempatan untuk memperoleh pengalaman kerja di dunia nyata melalui program-program ini. Program-program ini juga membantu mereka mengembangkan keterampilan teknis, keterampilan komunikasi, dan keahlian profesional guna memenuhi kebutuhan industri. Pembelajaran berbasis pengalaman meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis para peserta magang [2], [3].

Motivasi karier sangat penting untuk mendorong para pelaku di industri perhotelan dalam memilih, mempertahankan, dan mengembangkan karier mereka. Selain peluang kerja, pengalaman magang juga merupakan faktor yang memengaruhi motivasi tersebut. Pengalaman magang yang positif dapat memperkuat keyakinan seseorang terhadap pilihan kariernya, sementara pengalaman magang yang tidak memuaskan dapat mengurangi keinginannya untuk meniti karier di industri perhotelan [4].

Kepuasan magang merupakan salah satu faktor yang diyakini memengaruhi aspirasi karier. Kepuasan magang mengukur seberapa positif seseorang mengevaluasi pengalaman kerjanya selama mengikuti program magang. Karakteristik pekerjaan, tingkat pengawasan, lingkungan kerja, dan peluang belajar yang ditawarkan oleh perusahaan semuanya memengaruhi kepuasan magang [5], [6]. Setelah menyelesaikan pengalaman magang yang sesuai dengan harapan mereka, peserta magang cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap pekerjaan di industri perhotelan dan lebih termotivasi untuk bekerja di bidang tersebut.

Kompetensi individu diyakini berkontribusi terhadap meningkatnya keinginan untuk meniti karier, serta kepuasan selama menjalani magang. Kompetensi individu terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Individu dengan kompetensi tinggi memiliki kepercayaan diri yang lebih besar dalam

memenuhi tuntutan pekerjaan, sehingga mereka lebih siap untuk maju di industri perhotelan [7], [3].

Sejumlah penelitian telah mengkaji kompetensi individu dan kepuasan magang; namun, sebagian besar penelitian tersebut berfokus pada pengaruh masing-masing faktor secara terpisah terhadap kesiapan kerja, minat karier, atau motivasi karier. Hanya sedikit penelitian yang menyelidiki efek simultan dari kepuasan magang dan kompetensi individu terhadap motivasi karier, khususnya di kalangan peserta magang di industri resor hotel. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan mengkaji pengaruh gabungan kedua faktor tersebut terhadap motivasi karier peserta magang di Harris Resort Barelang Batam. Analisis simultan dalam konteks peserta magang resor hotel ini merupakan keunikan penelitian ini dan berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mendorong peserta magang untuk mengejar karier di industri perhotelan.

Salah satu hotel tersebut, Harris Resort Barelang Batam, secara rutin menerima mahasiswa dari berbagai universitas, sekolah menengah kejuruan, dan lembaga pelatihan kejuruan. Perbedaan latar belakang pendidikan dan penempatan peserta magang di berbagai departemen mengakibatkan variasi dalam tingkat kepuasan magang, kompetensi individu, dan keinginan untuk mengejar karier di industri perhotelan. Berdasarkan pengamatan awal peneliti, beberapa peserta magang mengikuti program magang semata-mata untuk memenuhi persyaratan akademik, sementara yang lain menunjukkan keinginan yang kuat untuk mengejar karier di industri perhotelan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan magang dan kompetensi individu perlu diteliti lebih lanjut sebagai faktor yang memengaruhi aspirasi karier peserta magang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kepuasan magang dan kompetensi individu terhadap motivasi karier peserta magang di bidang perhotelan di Harris Resort Barelang Batam. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi industri perhotelan dalam meningkatkan kualitas program magang, serta bagi lembaga pendidikan tinggi dalam mempersiapkan lulusan yang memiliki kompetensi yang kuat dan motivasi yang lebih tinggi untuk meniti karier di industri perhotelan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian kausal untuk mengkaji pengaruh kepuasan magang dan kompetensi individu terhadap motivasi karier peserta pelatihan perhotelan di Harris Resort Barelang Batam. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni hingga Juli 2026. Populasi penelitian terdiri dari 117 peserta pelatihan dari Angkatan ke-14 dan ke-15 di Harris Resort Barelang Batam. Sebanyak 80 responden dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria berikut: (1) peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program magang di Harris Resort Barelang Batam, (2) peserta pelatihan dari Angkatan 14 dan 15, serta (3) peserta pelatihan yang bersedia berpartisipasi dengan mengisi kuesioner penelitian. Menurut Hair dkk. [11], ukuran sampel yang direkomendasikan untuk penelitian kuantitatif berkisar antara lima hingga sepuluh kali jumlah indikator penelitian.

Data primer dikumpulkan langsung dari responden menggunakan kuesioner terstruktur. Kuesioner tersebut terdiri dari 32 pernyataan tertutup yang diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat setuju (5) hingga sangat tidak setuju (1). Instrumen tersebut mengukur tiga variabel: kepuasan magang, kompetensi individu, dan motivasi karier. Sebelum survei utama, kuesioner tersebut diuji coba pada 30 responden dengan karakteristik yang serupa dengan populasi penelitian. Validitas instrumen dinilai menggunakan korelasi Pearson Product-Moment (korelasi item-total), dan semua item kuesioner dinyatakan valid ($p < 0,05$). Keandalan instrumen dievaluasi menggunakan koefisien alfa Cronbach. Hasil menunjukkan bahwa nilai alfa Cronbach adalah 0,955

untuk kepuasan magang, 0,832 untuk kompetensi individu, dan 0,889 untuk motivasi karier, yang menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dapat diandalkan.

Karakteristik responden, serta nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan simpangan baku dari setiap variabel penelitian, dijelaskan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Uji asumsi klasik dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Uji-uji tersebut meliputi uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov satu sampel, uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser, dan uji multikolinearitas menggunakan nilai Toleransi dan Faktor Inflasi Varians (VIF). Analisis regresi linier berganda juga digunakan untuk menguji hipotesis. Analisis ini dilakukan menggunakan SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Karakteristik Responden

Temuan dari sebuah penelitian dengan delapan puluh peserta menunjukkan bahwa karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, jurusan, departemen magang, dan pengalaman magang, sebagaimana disajikan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden (N = 80)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	57,50%
	Perempuan	34	42,50%
Pendidikan	PTN	35	43,75%
	SMK	35	43,75%
	LPK	10	12,50%
Jurusan	Perhotelan	47	58,75%
	Tata Boga	21	26,25%
	TKJ	7	8,75%
	Teknik Mesin	5	6,25%
Departemen	FBP	21	26,25%
	FBS	20	25,00%
	HK	17	21,25%
	Engineering	9	11,25%
	Front Office	5	6,25%
	Finance	5	6,25%
	Sales & Marketing	2	2,50%
	Recreation	1	1,25%
Magang	1	45	56,25%
	2	35	43,75%

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki (57,50%), berasal dari universitas dan sekolah menengah kejuruan dengan proporsi yang sama (43,75%), dan sebagian besar berasal dari program Perhotelan (58,75%). Sebagian besar responden ditugaskan di departemen Produk Makanan & Minuman (26,25%), Layanan Makanan & Minuman (25,00%), dan Housekeeping (21,25%). Selain itu, sebagian besar responden adalah magang untuk pertama kalinya (56,25%).

2. Hasil Analisis Deskriptif

Nilai minimum, maksimum, rata-rata, dan standar deviasi untuk setiap variabel penelitian dihitung menggunakan analisis statistik deskriptif. Nilai-nilai ini disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Mean	Std. Dev	Min	Max
Kepuasan Magang (X1)	80	74,49	5.921	58	83
Kompetensi Individu (X2)	80	24,45	2.187	16	28
Motivasi Berkarier (Y)	80	31,78	3.946	16	40

Statistik deskriptif untuk variabel penelitian disajikan dalam Tabel 2. Variabel kepuasan magang memiliki skor rata-rata tertinggi (74,49), diikuti oleh motivasi karier (31,78) dan kompetensi individu (24,45). Berdasarkan analisis statistik deskriptif, para responden umumnya melaporkan tingkat kepuasan magang, kompetensi individu, dan motivasi karier yang menguntungkan. Temuan ini menunjukkan bahwa para responden memandang pengalaman magang mereka secara positif, memiliki kompetensi individu yang memadai, dan menunjukkan motivasi positif untuk mengejar karier di industri perhotelan.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Indikator	Hasil	Keputusan
Normalitas	Kolmogorov–Smirnov (Asymp. Sig.)	0,093	Terdistribusi normal
Hultikolinearitas	Tolerance (X ₁ ; X ₂)	0,783; 0,783	Tidak ada multikolinearitas
	VIF (X ₁ ; X ₂)	1,277; 1,277	Tidak ada multikolinearitas
Heteroskedastisitas	Glejser Sig. (X ₁)	0,116	Tidak ada heteroskedastisitas
	Glejser Sig. (X ₂)	0,593	Tidak ada heteroskedastisitas

Hasil uji asumsi klasik disajikan dalam Tabel 3. Hasil uji normalitas Kolmogorov–Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,093 ($>0,05$), yang menunjukkan bahwa residual terdistribusi normal. Menurut uji multikolinearitas, tidak terdapat multikolinearitas pada masing-masing variabel independen; nilai Tolerance sebesar 0,783 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,277. Selanjutnya, tidak ditemukan heteroskedastisitas pada model regresi; uji Glejser menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,116 untuk kepuasan magang dan 0,593 untuk kompetensi individu.

Table 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t-value	Sig.	Hasil
Kepuasan Magang (X ₁)	2.290	0.025	H ₁ diterima
Kompetensi Individu (X ₂)	4.023	0.000	H ₂ diterima

Variabel kepuasan magang (X1) menghasilkan nilai t sebesar 2,290 dengan tingkat signifikansi $0,025 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kepuasan magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berkarir. Variabel kompetensi individu (X2) menghasilkan nilai t sebesar 4,023 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa kompetensi individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berkarir.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Source of Variation	F-value	Sig.	Hasil
Regression	19.164	0.000	H ₃ diterima

Nilai F yang dihitung adalah 19,164, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji F di Tabel 5. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan magang dan kompetensi individu secara bersama-sama memengaruhi motivasi karier. Jadi, hipotesis ketiga (H3) diterima, yang menyatakan bahwa kepuasan magang dan kompetensi individu bersama-sama memengaruhi motivasi karier.

B. PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan magang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karier peserta magang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin positif pengalaman magang peserta, semakin kuat motivasi mereka untuk mengejar karier di industri perhotelan. Kepuasan magang dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk desain program magang, kesesuaian tugas, dukungan mentor, evaluasi kinerja, pelatihan, lingkungan kerja, dan pengalaman belajar yang diperoleh selama magang [9]. Pengalaman magang yang positif membantu peserta mengenali industri perhotelan sebagai bidang yang menarik untuk pengembangan profesional. Akibatnya, peserta magang lebih cenderung mengembangkan komitmen yang lebih kuat untuk mengejar karier jangka panjang di industri perhotelan.

Studi ini konsisten dengan gagasan bahwa sikap dan jalur karier seseorang dipengaruhi secara langsung oleh pengalaman kerja mereka. Program magang memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mempelajari kondisi kerja di dunia nyata, meningkatkan keterampilan profesional mereka, dan menilai apakah minat pribadi mereka sejalan dengan pilihan karier di masa depan. Pengalaman yang mendukung kebutuhan akan kompetensi, otonomi, dan koneksi sosial dapat meningkatkan motivasi intrinsik seseorang, menurut [8]. Oleh karena itu, pengalaman magang yang menyenangkan dan bermakna dapat mendorong mahasiswa untuk mengejar karier di industri perhotelan.

Hasil studi ini juga menunjukkan bahwa kesiediaan seseorang untuk mengejar karier dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kemampuan mereka. Ini menunjukkan bahwa peserta pelatihan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang lebih baik akan lebih percaya diri dalam mengejar karier mereka di industri perhotelan. Keterlibatan individu sangat berharga karena membantu peserta pelatihan memahami pekerjaan mereka, menyelesaikan tugas dengan efektif, dan menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerja [10].

Temuan ini mendukung gagasan bahwa kompetensi adalah salah satu komponen kunci dalam pengembangan karier individu. Mereka yang memiliki keterampilan yang kuat dan kesiapan kerja cenderung lebih percaya diri dalam merencanakan jalur karier mereka. Keterampilan seperti pemahaman terhadap standar operasional, keterampilan komunikasi, keterampilan memecahkan masalah, dan sikap profesional merupakan faktor penting yang menentukan sejauh mana seorang individu siap untuk bekerja di industri perhotelan [10].

Temuan dari analisis gabungan menunjukkan bahwa motivasi karier dipengaruhi secara signifikan oleh baik kompetensi individu maupun kepuasan peserta magang. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karier peserta magang dipengaruhi tidak hanya oleh pengalaman di luar program magang tetapi juga oleh faktor internal, seperti kemampuan individu. Program magang yang memberikan pengalaman positif lebih efektif dalam mendorong motivasi karier. Hasil penelitian ini memberikan dukungan terhadap gagasan bahwa pengembangan profesional siswa sekolah kejuruan dipengaruhi oleh persiapan pribadi mereka dan pengalaman pembelajaran pekerjaan. Siswa dapat memanfaatkan kemampuan mereka dan mengeksplorasi pilihan pekerjaan melalui program magang. Hal ini menjadikan program magang sebagai jembatan antara dunia pendidikan dan industri.

Secara praktis, penelitian ini menunjukkan bahwa institusi pendidikan tinggi dan industri perhotelan perlu mempertimbangkan kualitas program magang sebagai bagian dari proses pengembangan karier mahasiswa. Institusi pendidikan tinggi perlu memastikan bahwa program magang memberikan pengalaman belajar yang relevan, sedangkan pihak industri harus menjamin bahwa peserta magang memperoleh penugasan yang sesuai serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kajian mengenai pengembangan karier dalam pendidikan vokasi dan industri perhotelan dengan menunjukkan bahwa kepuasan terhadap pengalaman magang dan kompetensi individu merupakan faktor-faktor penting yang memengaruhi motivasi berkarier. Penelitian ini juga memperluas pemahaman bahwa program magang tidak hanya berfungsi sebagai sarana memperoleh pengalaman kerja, tetapi juga sebagai proses dalam membentuk kesiapan dan orientasi karier mahasiswa.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan magang dan kompetensi individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berkarier trainee Batch 14 dan Batch 15 di Harris Resort Barelang Batam, baik secara parsial maupun simultan. Kepuasan magang meningkatkan motivasi berkarier melalui pengalaman magang yang positif, kesesuaian tugas, dukungan dari pembimbing, evaluasi kinerja, pelatihan, serta lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, kompetensi individu berkontribusi dalam memperkuat kepercayaan diri dan kesiapan trainee untuk berkarier di industri perhotelan melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program magang tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk memperoleh pengalaman kerja, tetapi juga berperan dalam membentuk orientasi karier trainee. Kombinasi antara pengalaman magang yang memuaskan dan kompetensi individu yang kuat mampu meningkatkan motivasi trainee untuk memilih dan menekuni karier di industri perhotelan.

Namun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu penggunaan desain penelitian *cross-sectional*, pengumpulan data melalui kuesioner *self-report*, serta sampel penelitian yang hanya mencakup responden dari satu lokasi penelitian, yaitu Harris Resort Barelang Batam. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah dan cakupan sampel, menggunakan pendekatan *longitudinal*, serta mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi motivasi berkarier, seperti efikasi diri (*self-efficacy*), budaya kerja, dukungan organisasi, pengalaman kerja sebelumnya, dan persepsi terhadap prospek karier di industri perhotelan.

REFERENCES

- [1] M. B. N. Prameswari, "The impact of internship experience on students' career intentions in hospitality education," *Review of Management, Accounting and Business Studies*, vol. 6, no.

2, pp. 155–162, 2025, doi: 10.38043/revenue.v6i2.7404.

- [2] N. Z. M. Hamizi, N. Din, W. R. Wan Ismail, and M. Devi, “A systematic literature review on the role of internships in shaping career intentions in hospitality,” in *Proc. 13th Asia-Pacific International Conference on Environment-Behaviour Studies (AicE-Bs2025)*, London, United Kingdom, 2025.
- [3] S. Ufia, A. D. Nugroho, and T. Wahjoedi, “Meningkatkan kompetensi mahasiswa melalui program magang sebagai upaya peningkatan hard skill dan soft skill,” *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen*, vol. 12, no. 4, pp. 1–10, 2024.
- [4] C. J. Wang, “Should I stay or should I go? Linking career decision-making self-efficacy to intention to stay in the hospitality industry based on internship experience,” *Sustainability*, vol. 13, no. 19, p. 10571, 2021, doi: 10.3390/su131910571.
- [5] S. Vantiasari and M. S. Perdhana, “Kepuasan kerja mahasiswa magang: Studi literatur,” *Diponegoro Journal of Management*, vol. 12, no. 5, 2023.
- [6] A. B. Thapa, “An exploratory study on hospitality internship student’s satisfaction,” *KIC International Journal of Social Science and Management*, vol. 1, no. 1, pp. 87–102, 2022, doi: 10.3126/kicijssm.v1i1.51106.
- [7] Suprpto and A. Kahar, “Innovative SCM practices driving growth: A case study of Mixue’s Pauh branch in Padang City,” *Journal of Multidimensional Management*, vol. 1, no. 1, pp. 21–24, 2024, doi: 10.63076/jomm.v1i1.10.
- [8] S. R. Herman and T. Putra, “Design for the development of tourist attraction facilities at Timbulun Waterfall in Pesisir Selatan,” *Journal of Multidimensional Management*, vol. 1, no. 2, pp. 25–31, 2024, doi: 10.63076/jomm.v1i2.13..
- [9] R. M. Ryan and E. L. Deci, “Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions,” *Contemporary Educational Psychology*, vol. 61, p. 101860, 2020, doi: 10.1016/j.cedpsych.2020.101860.
- [10] E. Saputra, H. Nuryanto, and M. Afriani, “Persepsi dan kepuasan mahasiswa terhadap penempatan magang pada hotel berbintang,” *Edukasi: Jurnal Pendidikan*, vol. 20, no. 2, pp. 195–206, 2022, doi: 10.31571/edukasi.v20i2.4351.
- [11] E. T. Etik and W. P. Setiyono, “The importance of knowledge, skill, attitude and competence to achieve professional performance: Pentingnya knowledge, skill, attitude dan kompetensi untuk mewujudkan kinerja yang profesional,” *Academia Open*, vol. 5, pp. 1–10, 2021, doi: 10.21070/acopen.5.2021.2391.
- [12] J. F. Hair, G. T. M. Hult, C. M. Ringle, and M. Sarstedt, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2017.
- [13] H. Khatimah, F. Adilla, K. Syahputri, R. Amelia, R. Murdani, and R. Juniandayu Putri, “A case study on effective locations for retail companies in Padang City,” *Journal of Multidimensional Management*, vol. 1, no. 1, pp. 1–5, 2024, doi: 10.63076/jomm.v1i1.7.
- [14] I. Syahreza Daulay, E. Gunawan Putra, G. Putra Abdi, I. Abdul Salam, and A. Riski Ilahi, “Product and service design analysis case study,” *Journal of Multidimensional Management*, vol. 1, no. 1, pp. 6–11, 2024, doi: 10.63076/jomm.v1i1.9.
- [15] N. Salasabila Putri, S. Oktafiani, T. Acyar Septiano, M. Helmi Habibie, and A. S. Mulyawan Harahap, “Analysis of total quality management in Balenggek Tokok chicken business,” *Journal of Multidimensional Management*, vol. 1, no. 1, pp. 12–16, 2024, doi: 10.63076/jomm.v1i1.8.
- [16] Anashrullah and M. Nilam Sari, “Maintenance management strategy at Faringa Laundry: Improving efficiency and reliability,” *Journal of Multidimensional Management*, vol. 1, no. 1, pp. 17–20, 2024, doi: 10.63076/jomm.v1i1.11.