

TURNITIN PUTERI

by -- --

Submission date: 10-Jan-2024 12:33AM (UTC-0600)

Submission ID: 2256890506

File name: TURNITIN_PUTERI.docx (1.1M)

Word count: 6060

Character count: 37689

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Batam merupakan salah satu pulau yang berada di daerah Kepulauan Riau berkembang pesat dan berkembang menjadi kota wisata. Wisata yang terdapat di Kota Batam terbagi menjadi lima bagian yaitu wisata bahari, wisata hotel, wisata kuliner, wisata sejarah, dan agrowisata. Data dari Badan Pusat Statistik Kota Batam menyatakan bahwa jumlah data wisatawan mancanegara dengan jumlah sebagai berikut (BPS Batam, 2022).

Tabel 1.1 Data Wisatawan Mancanegara

Tahun	Jumlah Wisatawan Mancanegara
2017	11.489
2018	11.562
2019	11.044
2020	12.590

Sumber data: Kepri.bsd.go.id, 2023

Perkembangan industri pariwisata seperti sector perhotelan memunculkan persaingan bisnis hotel. Dalam persaingannya para pebisnis harus dapat meningkatkan kualitas pelayanan, dalam pelayanan dibutuhkan sumber daya manusia yang profesional agar dapat menciptakan kualitas pelayanan yang prima. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia memunculkan inovasi yang dapat menggerakkan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia akan menjadi kekuatan untuk manajemen dan mendukung kinerja perusahaan atau organisasi yang mencapai tujuan baik (Saleh et al., 2021).

Dalam tercapainya keuntungan dalam sector perhotelan sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan, dala meningkatkan kinerja karyawan pihak perusahaan memberikan dorongan motivasi agar karyawan produktif dalam mengerjakan tanggungjawab dan tugas masing-masing. Pengembangan diri termasuk dalam upaya perusahaan memenuhi kebutuhan dalam meningkatkan knerja karyawan. Pengembangan diri sendiri terdiri dari perlakuan adil dalam bekerja, kepedulian para atasan, infrmasi engenal promosi dan minat untuk dipormosikan serta tingkat kepuasan karyawan. (Akbar, 2018).

Apabila pengembangan karir di suatu hotel tidak terlaksana dengan efektif, maka akan memengaruhi motivasi kerja. Apabila motivasi kerja rendah mengakibatkan menurunnya kinerja. Menimbulkan problem baru yaitu kurangnya maksimal dalam memberikan pelayanan. Karyawan dengan motivasi tinggi membuat kinerja baik dan menghasilkan pelayanna yang maksimal dan prima. Indikator motivasi kerja karyawan untuk menunjang motivasi kerja karyawan yaitu tanggung jwab kerja, mendapat prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kerja, pekerja yang menantang (Adithya, 2019). Salah satu hotel yang menawarkan lokasi strategis di Kota Batam adalah da Vienna Boutique Hotel Batam. Jumlah karyawan di da Vienna Boutique Hotel Batam berjumlah 50 orang. Dorongan pengembangan karir dimulai dari penawaran pengembangan karir, system pada pengembangan karir sendiri sehat dan tidak ada ketimpangan dapat menyebabkan karyawan memberikan pelayanna yang prima dan juga meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa diharga sebagai bagian dari perusahaan (Wahyudi et al., 2021).

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan da Vienna Boutique Hotel Batam

Jenis Kelamin Karyawan	Jumlah
Laki-laki	33 (66%)
Perempuan	17 (34%)

Sumber: da Vienna Boutique Hotel Batam, 2023

Berdasarkan data karyawan di atas, jumlah karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan dengan persentasi karyawan laki-laki 66%. Dalam meningkatkan *occupancy* hotel, para karyawan harus memberikan kualitas pelayanan yang baik agar *guest*/tamu hotel puas dan tidak adanya keluhan. Namun, dari observasi awal penelitian yang telah dilakukan, peneliti menemukan beberapa *guest comment* negatif dari para tamu yang terdapat di *google review*.



Gambar 1.1 Guest Comment da Vienna Boutique Hotel

Sumber: [google.com](https://www.google.com)

Guest comment memberikan banyak pengaruh tidak hanya bagi tamu yang berkunjung tetapi juga bagi pihak hotel terutama bagi kebijakan *manager* yang dapat dievaluasi bersamaan dengan bertujuan meningkatkan pelayanan. *Guest comment* berpengaruh dengan kinerja karyawan di da Vienna Boutique Hotel Batam. Peneliti juga melakukan studi pendahuluan dengan mewawancarai salah

satu karyawan yang bekerja di da Vienna Boutique Hotel Batam, yaitu Ibu Fitrika Sari selaku *HR Coordinator*.

Hasil yang ditemukan dari penelitian tersebut adalah bahwa karyawan kurang mendapat motivasi kerja dari atasan seperti kurang mendapatkan pengakuan dari perusahaan, kurangnya atasan dalam memberikan penghargaan sebagai apresiasi atas kinerja baik yang diberikan oleh karyawan sebagai salah satu contoh adalah *service charge* yang didapatkan karyawan tidak sesuai dengan pelayanan yang sudah diberikan kepada *guest*/tamu. Dari wawancara tersebut menyebutkan bahwa hal ini berimbas pada kinerja dan pelayanan yang diberikan karyawan da Vienna Boutique Hotel Batam tidak maksimal, sehingga muncul keluhan dari *guest*/tamu dalam masalah pelayanan hotel. Permasalahan selanjutnya yang ditemukan di da Vienna Boutique Hotel Batam adalah kurangnya pengembangan karir seperti tidak adanya pelatihan rutin dan tidak adanya *briefing* di awal *shift*, akhir *shift*, maupun saat pergantian *shift*.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan di da Vienna Boutique Hotel Batam”.

1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah bertujuan agar penelitian semakin terarah dan focus ke penelitian. Penulis membatasi pada pengembangan karir, motivasi kerja, serta pengaruh dari pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan dengan responden yang dipakai dalam penelitian berupa satu hotel saja yaitu da Vienna Boutique Hotel Batam dengan section *accounting, food & beverage product, food*

& beverage service, front office, housekeeping, sales & marketing yang terdiri dari karyawan tetap/permanen staff, pekerja harian/daily worker, dan karyawan magang/training staff.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengembangan karir di da Vienna Boutique Hotel Batam?
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan di da Vienna Boutique Hotel Batam?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di da Vienna Boutique Hotel Batam?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengembangan karir di da Vienna Boutique Hotel Batam.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di da Vienna Boutique Hotel Batam.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di da Vienna Boutique Hotel Batam.

1.5 Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap agar penulisan proyek akhir ini dapat dijadikan bahan referensi terkait pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya pada topik pengembangan karir dan motivasi kerja di sektor pariwisata dan

perhotelan sehingga manfaatnya dapat dibuktikan secara langsung dalam praktik di lapangan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Hotel

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, pertimbangan, dan masukan dalam strategi pengambilan kebijakan terkait dengan pengembangan karir dan motivasi kerja karyawan di da Vienna Boutique Hotel Batam.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi pembaca, serta dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran bagi khalayak luas. Peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat menjadi rujukan penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti khususnya mengenai pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan serta memperoleh informasi untuk memperluas pengetahuan

1.6 Definisi Istilah

Penelitian akan terlebih dahulu menjelaskan beberapa pengertian yang berhubungan dengan judul penelitian, antara lain:

1. Pengembangan Karir

Merupakan sepaik terjang dari seorang karyawan untuk mendapatkan posisi lebih baik dari segi kualitas dan kinerja.

2. Motivasi Kerja

Merupakan suatu sikap seorsng karyawan dalam memajukan perusahaan menjadi lebih baik dan berkaitan dengan kinerja karyawan

3. Karyawan

Merupakan mereka yang bekerja di suatu perusahaan atau instansi untuk mengerjakan sebuah tugas operasional dan mengharapkan balas jasa berupa komisi atau gaji.

4. Hotel

Merupakan salah satu bisnis bergerak dibidang jasa penginapan penyedia beberapa fasilitas makanan, minuman, gym, spa dll

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengembangan Karir

2.2.1 Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir ialah suatu pencapaian yang melihat dari latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pelatihan-pelatihan, dan promosi jabatan dalam mencapai suatu keinginan (Husna, 2021).

Menurut (Imbrani, 2019) pengembangan karir ialah menjadi salah satu perusahaan memberikan award kepada karyawan dan upaya peningkatan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan.

2.2.2 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Siagian (2012) dalam (Shaputra & Hendriani, 2015) berbagai indikator yang perlu dipertimbangkan dalam pengembangan karir adalah sebagai berikut:

1. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Sikap seorang atasan atau bagian pengembangan karir tidak membedakan dan menentukan kriteria untuk naik jabatan berdasarkan kualitas kinerja secara objektif, rasional, dan diketahui secara luas di kalangan pegawai.

2. Kepedulian para atasan langsung

Umumnya para karyawan menginginkan kepedulian dari para atasan berdiskusi secara langsung. Para karyawan pada

umumnya mendambakan keterlibatan atasan langsung mereka dalam perencanaan karir masing-masing.

3. Informasi tentang berbagai peluang promosi

Para pegawainya umumnya mengharapkan informasi tentang peluang promosi setiap tahunnya, karyawan berharap para atasan terbuka transparan dalam proses promosi dimulai dari proses promosi, pelatihan dan lainnya.

4. Adanya minat untuk dipromosikan

Selain mengharapkan peluang promosi namun minat untuk dipromosikan juga diperlukan.

5. Tingkat kepuasan

Melakukan pekerjaan karyawan dalam proses pengembangan karirnya harus memiliki kepuasan dalam menjalani pekerjaan.

2.2. Motivasi Kerja

2.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan karyawan dikarenakan beberapa factor yang dapat meningkatkan kinerja (Yunitasari, 2019).

Motivasi merupakan proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak (Nasution et al., 2018).

Dari definisi dari beberapa ahli di atas, dapat peneliti simpulkan motivasi kerja adalah tercapainya kebutuhan karyawan sehingga

memunculkan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2.2.3 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Fredick Hezberg, dkk dalam (Putri Novrita, 2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Faktor Motivasi

Merupakan factor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja

2. Faktor Penyehat

Fungsi dari factor penyehat adalah mencegah karyawan tidak puas kerja. Menjadi factor motivator bagi karyawan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain:

1. Jenis dan sifat pekerjaan,
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
3. Organisasi tempat bekerja,
4. Situasi lingkungan pada umumnya, dan
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah: *supervise*, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam (Genoveva, 2021) sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab Kerja

Seseorang yang harus bertanggung jawab

2. Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

3. Peluang untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

4. Pengakuan atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

5. Pekerjaan yang Menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.3. Kajian Empiris

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

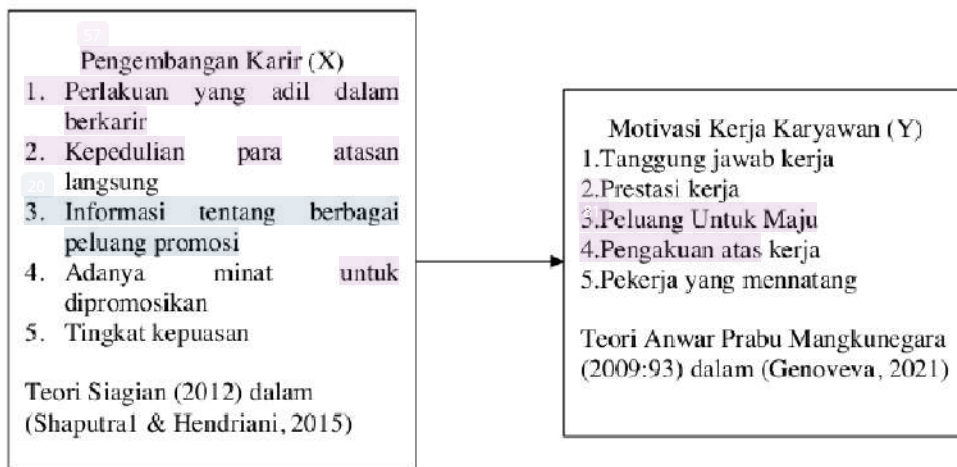
No	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Fokus Penelitian
1.	(Rihayana et al., 2023)	Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan pada The Nyaman Hotel Bali	Hasil pengujian hipotesis di dapat bahwa variabel pengembangan karir, motivasi dan karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Nyaman Hotel Bali. Saran bagi perusahaan, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, pengembangan diri dan minat kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat lebih optimal.	pengembangan karir, motivasi, karakteristik individu, kinerja karyawan
2.	(Lisdiani, 2017)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap pekerjaan	<i>career development, job satisfaction, motivation</i>

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Fokus Penelitian
		(Studi Kasus pada Hotel Grasia Semarang)	motivasi, kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui mediasi parsial motivasi kerja. ⁸	
3.	(Handayani, 2019)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru	Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa respon responden terhadap pengembangan karir, motivasi kerja dalam kategori baik. Sedangkan untuk uji t yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan. Dan hasil uji F menunjukkan pengembangan karir dan motivasi kerja bersifat simultan. Dan untuk perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,927, untuk kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 92,7% terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	pengembangan karir, dan kepuasan kerja karyawan
4	(Wahyudi et al., 2021)	Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (4)	pengembangan karir, motivasi kerja, kinerja karyawan

No	Nama Peneliti	Judul	Hasil	Fokus Penelitian
			pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Puri Lumbung Cottages Restaurant and Spa Munduk.	
5.	(Safitri, 2018)	Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Motivasi Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	Hasil menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dan kepuasan kerja memediasi pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan.	motivasi dan kepuasan kerja karyawan

2.4 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, terdapat variabel bebas (pengembangan karir) yang mana variabel ini mempengaruhi variabel terikatnya (motivasi kerja karyawan) dan dapat diukur serta dianalisis besarnya pengaruh diantara dua variabel tersebut. Kerangka pemikiran dari dua variabel tersebut digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

2.5. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari rumusan masalah yang diajukan.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀: Tidak adanya pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di da Vienna Boutique Hotel Batam.

H_a: Adanya pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di da Vienna Boutique Hotel Batam.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan proses analisis data yang menggunakan angka dimulai dari pengumpulan data, analisis dan hasil menggunakan angka dan perhitungan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan objek penelitian (Rahmiati, 2018). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan da Vienna Boutique Hotel Batam.

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan perwakilan dari poupulasi agar lebih efektif dalam proses analisis data untuk mengukur kedua variabel yang diuji. (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil *total sampling* adalah jumlah sampel dalam peneltian ini adalah 50 orang karyawan da Vienna Boutique Hotel Batam yang terdiri dari karyawan tetap/*permanen staff*, pekerja harian/*daily worker*.

3.3 Operasional Variabel

3.3.1 Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan berisi indikator penelitian yang akan diteliti

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

No.	Variabel	Indikator	Jumlah Pernyataan	Skala Ukur
1.	Pengembangan Karir (Siagian 38 (2012:207) dalam (Shaputra & Hendriani, 2015))	Perlakuan yang adil dalam berkarir	2	Skala likert
		Kepedulian para atasan langsung	2	
		Informasi tentang berbagai peluang promosi	2	
		Adanya minat untuk dipromosikan	2	
		Tingkat kepuasan	2	
2.	Motivasi Kerja (Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam (Genoveva, 2021))	Tanggung jawab	2	Skala likert
		Prestasi kerja	2	
		Peluang untuk maju	2	
		Pengakuan atas kinerja	2	
		Pekerjaan yang menantang	2	

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

3.3.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala likert merupakan pengukuran kuesioner untuk mendapatkan data yang akan dianalisis terdiri skor dari 1-5 . Alternatif jawaban yang disediakan dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

3.3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan jenis data yang diperoleh dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan di da Vienna Boutique Hotel Batam sebagai instrumen penelitian.

3.1.1 Data Primer

Menurut Arikunto, 2013 dalam (Yelvita, 2022) Data primer merupakan data utama dari suatu penelitian dalam penelitian ini terdapat subjek penelitian.

3.1.1 Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung dari suatu penelitian. Data sekunder didapatkan dari pihak lain maupun dari perusahaan dan berasal dari data tertulis, yang meliputi: foto-foto, SOP, struktur organisasi, sejarah perusahaan, *job description* dan sebagainya (Meita Sekar Sari & Muhammad Zefri, 2019).

3.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan kegiatan penelitian dengan melihat langsung suatu kegiatan tertentu untuk menunjang suatu penelitian. Terdapat 2 jenis observasi yang dilakukan peneliti. Jenis observasi adalah:

- a. Observasi partisipasi adalah (*participant observation*) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui pengamatan dan penginderaan di mana peneliti terlibat dalam keseharian informan.
- b. Observasi tidak terstruktur ialah pengamatan tidak mengacu pada pedoman observasi. Dalam proses observasi terjadi secara alami.

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses pengambilan data yang dilakukan seorang peneliti untuk mendapatkan hasil penelitian dengan melakukan interaksi

memberikan pertanyaan seputar penelitian. Ada dua jenis wawancara yang dapat dilakukan yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

Wawancara terstruktur digunakan apabila peneliti sudah mengetahui informasi dengan mempersiapkan pertanyaan yang akan ditanya sehingga arah interaksi sudah dilakukan pengaturan sejak awal. Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang tidak mempersiapkan pertanyaan, interaksi antara informan dengan peneliti *to the point*.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode pengambilan data yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. (Iii & Penelitian, 2017).

3.4 Teknis Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Pada penelitian ini, analisis data menggunakan analisis deskriptif sebagai berikut:

3.4.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono, metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah mengukur valid tidaknya suatu instrumen.

Dalam penelitian ini, digunakan uji validitas dengan menggunakan rumus korelasi dari *pearson product moment*

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas untuk melihat apakah masing-masing variabel realiberl

Dalam peneltian ini digunakan uji reliabilitas dengan menggunakan formula *cronbach's alpha*. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan *software SPSS for Windows 20*, dan menghasilkan hitungan.

3.4.3 Uji Asumsi Klasik

Uji penyimpangan asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui beberapa penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Hal ini agar model regresi bersifat *BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimated)*. Asumsi klasik yang digunakan pada penelitian ini yaitu: Uji Normalitas dan Heteroskedastisitas yang secara rinci (Tiara Dewi, Muhammad Amir Masruhim, 2016). Dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak.

- Jika nilai *asympt sig* > 0,5 maka data berdistribusi normal.
- Jika nilai *asympt sig* < 0,5 maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian yang bertujuan untuk menguji varians model regresi disebut Uji heteroskedastisitas, berikut nilai apabila:

- a) Jika koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut signifikan ($0,05$) maka hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.
- b) Jika koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut tidak signifikan ($>0,05$) maka hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.4.4 Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi sederhana adalah pola hubungan antara satu variabel bebas X dengan hanya satu buah variabel tak bebas Y . Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

1. Uji T (Parsial)

Analisis ini untuk melihat pengaruh dan seberapa pengaruhnya variabel X dan Variabel Y :

- H_0 : Variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- H_a : Variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- Apabila probabilitas signifikansi $>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

- Apabila probabilitas signifikansi <0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan pada pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

3.6. Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, maka penulis memilih da Vienna Boutique Hotel Batam yang terletak di Jl. Pembangunan, Lubuk Baja Kota, Kecamatan Lubuk Baja, Kota Batam, Provinsi Kepulauan Riau, 29432 sebagai tempat penelitian. Sedangkan waktu yang digunakan selama 6 bulan penelitian dimulai dari bulan Juli 2023 sampai dengan selesai.

Tabel 3.3 Waktu Penelitian

Deskripsi	Bulan					
	Juli	Agustus	September	Oktober	November	Desember
Observasi						
Penulisan Proposal						
Seminar Proposal						
Perbaikan Proposal						
Pengumpulan Data						
Pengolahan Data						
Sidang Akhir Proyek						

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

1. Sejarah Da Vienna Boutique Hotel Batam.



Gambar 4.1 Logo da Vienna Boutique Hotel Batam.
Sumber: Department da Vienna Boutique Hotel Batam.

Da Vienna Boutique Hotel Batam pertama kali berdiri pada tahun 2011. Owner Da Vienna Boutique Hotel Batam adalah Aria Odman & Heri Diana, sebelum nama PT. Da Vienna Alam Semesta yaitu PT. Nando Da Vienna Pratama. Da Vienna Boutique merupakan hotel butik pertama dan terbaik di Batam, berlokasi strategis di jantung pulau nagoya Batam. Terletak 5 Menit berjalan kaki dari Nagoya Hill Mall & Grand Mall Batam. Hanya 35 Menit berkendara dari bandara Hang Nadim, 5 menit berkendara dari Terminal Feri Pelabuhan, Dan 10 menit berkendara dari terminal feri pusat Batam. Da Vienna Boutique Didesain Dengan 171 kamar yang dibagi menjadi 5 tipe, *Superior, Deluxe, Grand Deluxe, Junior Suite, Dan Executive Suite.*

Semua kamar sudah termasuk fasilitas kamar mandi, set bumbu lengkap, dan safe deposit box. wi-fi berkecepatan tinggi disediakan di semua kamar melalui seluruh area hotel. Fasilitas Lain Seperti Pusat Kebugaran, *Flux Digital Fun Area*, dan *Vienna Spa*.

2. Fasilitas da Vienna Boutique Hotel Batam

Da Vienna Boutique Hotel Batam memiliki total kamar 171 kamar, yang dibagi menjadi 6 tipe kamar, yaitu *Executive Suite*, *Junior Suite*, *Grand Deluxe*, *Deluxe King*, *Deluxe Twin*, dan *Superior*. Seluruh unit kamar di da Vienna memiliki fasilitas televisi, minibar, *telephone*, sofa, *water heater*, *safe deposite box*, *air conditioner*, dan lain-lain. Tipe kamar hotel Da Viena sebagai berikut:

a. *Executive Suite*

Kamar dengan tipe ini didesain minimalis *modern* dan juga *stylish*. Kamar ini memiliki fasilitas *televisi*, *International Direct Dial (IDD) telephone*, akses internet, *safe deposite box*, minibar dengan *coffee and tea*, ruang tamu, dan *shower*.



Gambar 4.2 Kamar Tipe *Executive Suite*
Sumber: da Vienna Boutique Hotel Batam

b. *Junior Suite*

Kamar ini dirancang dengan dekorasi minimalis modern dan *stylish*. Kamar dengan tipe *Junior Suite* ini memiliki kenyamanan yang luar biasa. Kamar ini memiliki televisi, *International Direct Dial (IDD) telephone*, akses internet, *kitchennette*, *safe deposit box*, *air conditioner*, *minibar*, *coffee and tea*, *water heater*, *bathtub*, dan *shower*.



Gambar 4.3 Kamar Tipe *Junior Suite*

Sumber: da Vienna Boutique Hotel Batam

c. *Grand Deluxe*

Kamar ini dirancang dengan dekorasi modern minimalis dan *stylish*. Memiliki fasilitas televisi, *IDD telephone*, akses internet, *safe deposit box*, *air conditioner*, *minibar*, *coffee and tea*, *water heater*, dan *shower*.



Gambar 4.4 Kamar Tipe *Grand Deluxe*

Sumber: da Vienna Boutique Hotel Batam

d. *Deluxe King*

Kamar ini dirancang minimalis modern dan *stylish* dengan dominasi kayu-kayuan. Kamar ini memiliki fasilitas televisi, *IDD telephone*, akses internet, *air conditioner*, minibar, *water heater*, sofa, fasilitas *coffee and tea*, dan *shower*.



Gambar 4.5 Kamar Tipe Deluxe King
Sumber: da Vienna Boutique Hotel Batam

e. *Deluxe Twin*

Kamar ini dirancang dengan dekorasi modern minimalis dan *stylish*.

Kamar ini memiliki fasilitas *twin bed*, televisi, *IDD telephone*, akses internet, *air conditioner*, minibar dengan *coffee and tea*, *water heater*, dan *shower*.



Gambar 4.6 Kamar Tipe Deluxe Twin
Sumber: da Vienna Boutique Hotel Batam

f. *Superior*

Kamar ini memiliki fasilitas televisi, *IDD telephone*, akses internet, *air conditioner*, minibar dengan *coffee and tea*, *water heater*, dan *shower*.



Gambar 4.7 Kamar Tipe Superior

Sumber: da Vienna Boutique Hotel Batam.

g. *Lobby* da Vienna Boutique Hotel Batam



Gambar 4.8 Lobby

Sumber: da Vienna Boutique Hotel Batam

f. *Ken-Yang Japanese Restaurant And Le Lion D'Or Fining Dining Restaurant*



Gambar 4.9 Restaurant

Sumber: da Vienna Boutique Hotel Batam

g. *Flux Digital and Fun Area*



Gambar 4.10 Flux Digital and Fun Area

Sumber: da Vienna Boutique Hotel Batam.

h. Vienna Spa



Gambar 4.11 Vienna Spa

Sumber: da Vienna Boutique Hotel Batam.

2. Struktur Organisasi da Vienna Boutique Hotel Batam

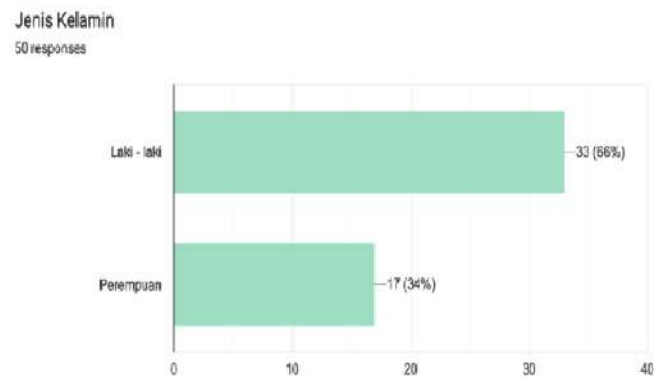


Gambar 4.12 Struktur Organisasi Da Vienna Boutique Hotel Batam

Sumber: da Vienna Boutique Hotel Batam

3. Gambaran Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di da Vienna *Boutique* Hotel Batam sebanyak 50 responden. Berikut hasil penelitian berdasarkan jenis kelamin.



Gambar 4.13 Hasil Penelitian berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: *google form*

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen dan Status Karyawan

Karakteristik Produsen	Frekuensi	Persentase (%)
Departemen		
Accounting	7	14%
Food & Beverage Product	8	16%
Food & Beverage Service	9	18%
Front Office	8	16%
Housekeeping	14	28%
Sales & marketing	4	8%
Status Karyawan		
Staff	32	64%
Daily Worker	11	22%
Part Time	5	10%
Trainee	2	4%
Jumlah	50	100%

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil data yang diolah dari total kuesioner penelitian, identifikasi responden yang menjadi sampel pada penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang atau sebesar 66%, sedangkan untuk responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 17 orang atau sebesar 34%. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di da Vienna Boutique Hotel Batam berjenis kelamin laki-laki. Departemen terbanyak adalah *housekeeping* dengan jumlah responden 14 orang (28%) dan status karyawan terbanyak adalah *staff* dengan jumlah 32 orang (64%).

1. Gambaran Variabel Pengembangan Karir

Tabel 4.1 Hasil Penelitian Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Perlakuan adil	43	86%	7	14%	0	0%	0	0%
		46	92%	4	8%	0	0%	0	0%
2	Kepedulian atasan	24	48%	26	52%	0	0%	0	0%
		25	50%	25	50%	0	0%	0	0%
3	Informasi tentang peluang promosi	30	60%	20	40%	0	0%	0	0%
		33	66%	17	34%	0	0%	0	0%
4	Minat promosi	38	76%	12	24%	0	0%	0	0%
		31	62%	19	38%	0	0%	0	0%
5	Kepuasan bekerja	33	66%	17	34%	0	0%	0	0%
		44	88%	6	12%	0	0%	0	0%

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Hasil dari penelitian menurut variabel pengembangan karir ditemukan bahwa indikator tertinggi dalam variabel pengembangan karir yaitu indikator perlakuan adil dengan hasil lebih banyak responden yang 'sangat setuju' dengan frekuensi 46 (92%).

2. Gambaran Variabel Motivasi Kerja

Tabel 4.2 Hasil Penelitian Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		f	%	f	%	f	%	f	%
1	Tanggung jawab kerja	21	42%	29	58%	0	0%	0	0%
		33	66%	17	34%	0	0%	0	0%
2	Prestasi kerja	25	50%	25	25%	0	0%	0	0%
		33	66%	17	34%	0	0%	0	0%
3	Peluang untuk maju	24	48%	26	52%	0	0%	0	0%
		17	34%	33	66%	0	0%	0	0%
4	Pengajuan atas kerja	28	56%	22	44%	0	0%	0	0%
		15	30%	35	70%	0	0%	0	0%
5	Pekerjaan yang menantang	23	46%	27	54%	0	0%	0	0%
		37	74%	13	26%	0	0%	0	0%

Sumber : Data primer diolah peneliti, 2023

Hasil dari penelitian menurut variabel motivasi kerja ditemukan bahwa indikator tertinggi dalam variabel motivasi kerja yaitu indikator pengajuan atas kerja dengan hasil lebih banyak responden yang 'setuju' dengan frekuensi 35 (70%)

3. Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji tingkat keaslian instrumen masing-masing variabel. Untuk menguji validitas menggunakan analisis korelasi *Product Moment Coefficient of Correlation (Pearson)* yang perhitungannya menggunakan bantuan SPSS versi 25 for windows. Berikut hasil output yang diperoleh dari uji validitas:

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	r-hitung (Sig. 2 tailed))	r-tabel	Keterangan
Pengembangan Karir (X)	X1	0,393	0,361	Valid
	X2	0,543		
	X3	0,588		
	X4	0,552		
	X5	0,416		
	X6	0,631		
	X7	0,685		
	X8	0,691		
	X9	0,572		
	X10	0,533		
Motivasi Kerja (Y)	Y1	0,605		
	Y2	0,365		
	Y3	0,766		
	Y4	0,688		
	Y5	0,534		
	Y6	0,754		
	Y7	0,507		
	Y8	0,711		
	Y9	0,525		
	Y10	0,665		

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Dari hasil data pengujian di atas, nilai responden dalam uji kuesioner ini sebanyak $n=20$ dan nilai $r_{tabel} = 0,361$. Dari hasil perhitungan validitas pengembangan karir dan motivasi kerja pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat variabel 20 item valid dengan rentang nilai validitas berkisar 0,365-0,688 dengan signifikansi 1%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk ke pengujian reliabilitas adalah item pertanyaan yang sudah dikatakan valid. Metode yang digunakan untuk menunjukkan apakah alat ukur reliabel atau tidak dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak dengan menggunakan batasan 0,6. Jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka dikatakan instrumen penelitian reliabel, sebaliknya jika nilai *cronbach alpha* < 0,60 maka instrumen dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Pengembangan karir	0,725
Motivasi kerja	0,779

Sumber: Data primer diolah peneliti, 2023

Dari tabel 4.5 di atas, dapat dilihat *Cronbach's Alpha* untuk variabel X (0,725 > 0,60) dan Y (0,779 > 0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan pengukur variable pada kuesioner adalah reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian selanjutnya ada uji normalitas dengan tujuan mengentau normalitas atau tidaknya seluruh variabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* dengan program SPSS versi 25 for windows. Jika nilai signifikansinya > 0,05 maka data tersebut diasumsikan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dinyatakan sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,10915618
Most Extreme Differences	Absolute	0,109
	Positive	0,069
	Negative	-0,109
Test Statistic		0,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.191 ^c

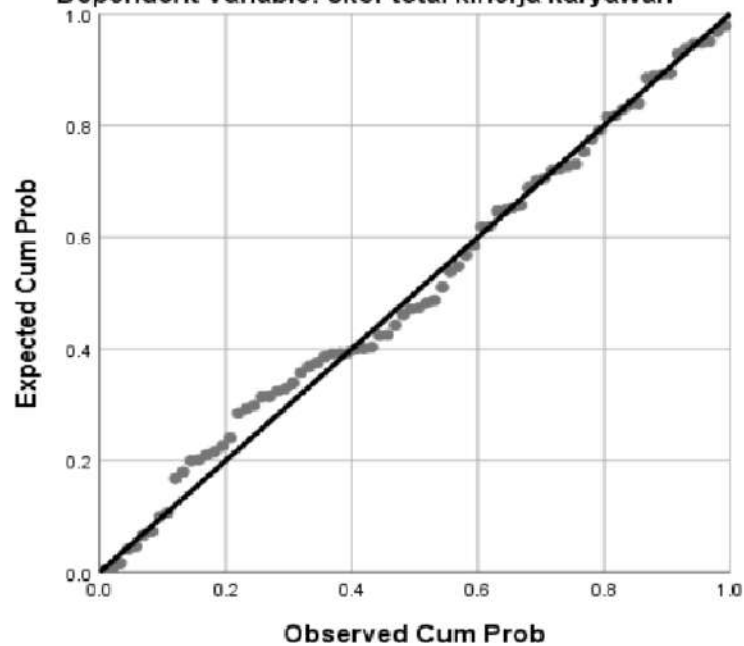
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

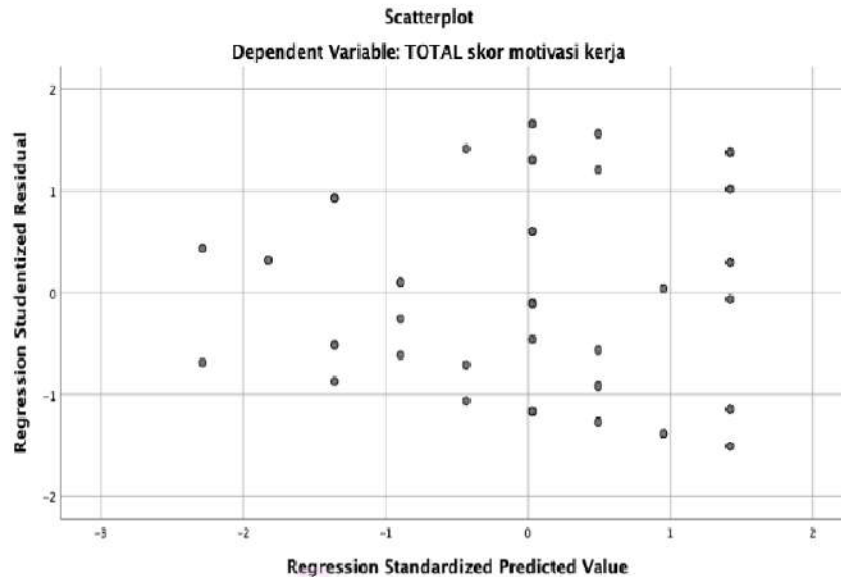
Dependent Variable: skor total kinerja karyawan



Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, menunjukkan bahwa residual data yang peneliti ambil telah berdistribusi secara normal dikarenakan nilai *asympt. sig (2-tailed) > level of significant ($\alpha = 0,05$)* atau **0.191 > 0,05**. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data variabel pengembangan karir (X), motivasi kerja (Y) berdistribusi secara normal.

2) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil dilihat apabila titik-titik menyebar tidak berkelompok maka tidak ada heterodastisitas maka bisa melanjutkan penelitian selanjutnya



Gambar 4.14 Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Hasil uji ini menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	31,218	3,716		8,401
	TOTAL skor motivasi kerja	0,162	0,105	0,218	1,545
					Sig.
					0,000
					0,000

a. Dependent Variable: Total Skor pengembangan karir

Gambar 4.15 Hasil SPSS Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel pengembangan karir dengan motivasi kerja. Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui hasil nilai koefisien yang terdapat pada kolom *Unstandardized Coefficients* B. Pada kolom konstanta terdapat nilai motivasi kerja sebesar 0,162. Dikarenakan koefisien regresi bernilai positif (+), maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir (X) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja (Y) dan dapat dirumuskan model dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

$$Y = 31.218 + 0,162X$$

Dengan keterangan sebagai berikut :

- a. $\alpha = 31.218$ artinya jika pengembangan karir (X) bernilai nol (0) maka, motivasi kerja (Y) akan bernilai 31.218.
- b. $\beta = 0,162$ artinya jika pengembangan karir (X) meningkat sebesar satu satuan maka, motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,162.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel diujikan dalam uji t

a. Uji T

Pengujian dilakukan secara parsial untuk mengetahui seberapa pengaruh variabel, kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 4.11 Hasil Uji T

Model	T	Sig
Pengembangan karir	1.545	.000

Sumber: Data Diolah Peneliti Dengan SPSS 25, 2023

Dari hasil pengolahan SPSS di atas didapat nilai t_{hitung} sebesar 4,534. Dengan $\alpha (\alpha) = 0,10$ dan derajat kebebasan t_{tabel} dengan menggunakan *degree of freedom*:

$df = n - 2$ (dimana n = jumlah sampel)

$= 50 - 2$

$= 48$

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas dapat disimpulkan nilai t_{tabel} yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,299 dan t_{hitung} yang didapatkan sebanyak 1,545 ($1,545 > 1,299$) Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap variabel motivasi kerja secara parsial.

3. Uji Determinasi (R^2)

Koefisien merupakan alat untuk mengukur tingkat kecocokan atau kesempurnaan model regresi (Riana, 2012). Menurut Priyatno (2013), angka akan diubah ke bentuk persen yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 sampai dengan 1.

Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.218 ^a	0,647	0,028	2,131

a. Predictors: (Constant), TOTAL skor motivasi kerja

b. Dependent Variable: Total Skor pengembangan karir

Sumber: Data diolah peneliti dengan SPSS 25, 2023

Dari analisis di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,647. Dari analisis di atas dapat dilihat bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap variabel motivasi kerja sebesar 64,7%, sedangkan sisanya sebesar 35,3% dipengaruhi faktor lain.

4.2 Pembahasan

1. Gambaran pengembangan karir di da Vienna Boutique Hotel Batam.

Hasil dari penelitian menurut variabel pengembangan karir ditemukan bahwa indikator tertinggi dalam variabel pengembangan karir yaitu indikator perlakuan adil dengan hasil lebih banyak responden yang 'setuju' dengan frekuensi 46 (92%). Berdasarkan hasil pengolahan data dari 50 orang sampel, data variabel Pengembangan Karir Karyawan di da Vienna Boutique Hotel Batam adalah 60% termasuk kategori cukup baik.

Bila ditinjau dari hasil analisa deskriptif pada variabel pengembangan karir, indikator yang paling rendah menyangkut kepuasan karyawan. Pencapaian karir dibutuhkan setiap orang namun pengembangan karir di setiap perusahaan belum sepenuhnya optimal dikarenakan masih ada hal-hal pribadi yang menjadi pertimbangan, dibutuhkan peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja dan pengembangan karir itu sendiri. Walaupun demikian, rata-rata karyawan masih setuju dengan informasi tentang peluang promosi sehingga mereka masih terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Esensi dalam pengembangan karir yang penting untuk menunjang karir itu sendiri menjadi yang lebih baik. Motivasi kerja diperlukan dalam hal menjaga nama baik perusahaan. (Pramono, 2020).

2. Gambaran motivasi kerja di da Vienna Boutique Hotel Batam.

Hasil dari penelitian menurut variabel motivasi kerja ditemukan bahwa indikator tertinggi dalam variabel motivasi kerja yaitu indikator pengakuan

atas kerja dengan hasil lebih banyak responden yang 'setuju' dengan frekuensi 35 (70%)

Penelitian ini sejalan dengan berdasarkan hasil pengolahan data dari 50 orang sampel, data variabel Motivasi Kerja Karyawan di da Vienna Boutique Hotel adalah 70% termasuk kategori sangat baik. "Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan" (Hasibuan, 2012) dalam (Safitri, 2018) .

3. Pengaruh pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan di da Vienna Boutique Hotel Batam.

Hasil penelitian menguji instrument atau menguji validitas sebanyak 20 instrumen dengan variabel pengembangan karir dan motivasi kerja dengan $n = 20$ dan nilai $r_{tabel} = 0,361$. Dari hasil perhitungan validitas pengembangan karir dan motivasi kerja pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa terdapat variabel 20 item valid. Selanjutnya menguji berdasarkan tabel di atas telah menunjukkan bahwa item-item pertanyaan yang digunakan penelitian ini dikatakan lolos uji reliabilitas dengan bukti *cronbach's alpha* pada semua varibel memiliki nilai $0,725 > 0,60$ (variabel pengembangan karir) dan $0,779 > 0,60$ (variabel motivasi kerja) . Dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan guna memperoleh data dari responden dinyatakan realibel sebagai alat ukur dua variabel.

Hasil uji normalitas diatas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa residual data yang peneliti ambil telah berdistribusi secara normal dikarenakan nilai *Asymp. Sig (2-tailed) > level*

of significant ($\alpha = 0,05$) atau $0.191 > 0,05$. Setelah mengetahui data berdistribusi normal dilanjutkan dengan hasil bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara pengembangan karir dengan motivasi kerja di da Vienna Boutique Hotel Batam. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t dimana nilai t_{hitung} sebesar 1,545 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,299 ($1,545 > 1,299$) yang berarti t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap variabel motivasi kerja. nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,647. sedangkan besarnya pengaruh pengembangan karir sebesar 64,7% sedangkan sisanya 36,3% pengaruh dari faktor lain.

Penelitian ini sejalan dengan (Wahyudi et al., 2021). Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, diperoleh hasil $P_{x_2x_1} = 0,535$ dengan $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$ sehingga keputusannya adalah menolak H_0 . Ini artinya pengembangan karir (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (X_2) di da Vienna Boutique Hotel Batam. Besar sumbangan pengaruh pengembangan karir (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2) adalah 0,286 (28,6%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap terhadap motivasi kerja (X_2) pada da Vienna Boutique Hotel Batam.

BAB V

KSIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Hasil dari penelitian variabel pengembangan karir ditemukan bahwa indikator tertinggi dalam variabel pengembangan karir yaitu indikator perlakuan adil dengan hasil lebih banyak responden yang 'setuju' dengan frekuensi 46 (92%).
2. Hasil dari penelitian variabel motivasi kerja ditemukan bahwa indikator tertinggi dalam variabel motivasi kerja yaitu indikator indikator pengakuan atas kerja dengan hasil lebih banyak responden yang 'setuju' dengan frekuensi 35 (70%).
3. Hasil penelitian menjelaskan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,545 dan nilai t_{tabel} sebesar 1,299 ($1,545 > 1,299$) yang berarti t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap variabel motivasi kerja. nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,647. sedangkan besarnya pengaruh pengembangan karir sebesar 64,7% sedangkan sisanya 36,3% pengaruh dari faktor lain.

5.2 Saran

Pihak da Vienna Boutique Hotel Batam mengevaluasi dan meningkatkan pengembangan karir agar motivasi kerja karyawan meningkat sehingga kualitas

pelayanan hotel bisa maksimal dan dapat meminimalisir *guest comment*/keluhan negatif dari tamu.

TURNITIN PUTERI

ORIGINALITY REPORT

39%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

28%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to vitka Student Paper	11%
2	Submitted to Yayasan Vitka Student Paper	3%
3	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
4	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	2%
5	docplayer.info Internet Source	2%
6	ejournal.unipas.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	1%
8	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1%
9	123dok.com Internet Source	1%

10	2pos.asia Internet Source	1 %
11	elibrary.unikom.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
13	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
14	jurnal.ulb.ac.id Internet Source	1 %
15	dspace.uui.ac.id Internet Source	1 %
16	repositorybaru.stieykpn.ac.id Internet Source	1 %
17	jptam.org Internet Source	1 %
18	www.scribd.com Internet Source	1 %
19	positori.uma.ac.id Internet Source	1 %
20	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	1 %
21	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1 %

22	ocs.unud.ac.id Internet Source	1 %
23	repository.stieykpn.ac.id Internet Source	1 %
24	repository.uma.ac.id Internet Source	1 %
25	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
26	www.coursehero.com Internet Source	1 %
27	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.stei.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
30	docobook.com Internet Source	<1 %
31	Submitted to stie-pembangunan Student Paper	<1 %
32	media.neliti.com Internet Source	<1 %
33	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %

34

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

35

[Submitted to Universitas Lancang Kuning](#)

Student Paper

<1 %

36

repository.radenfatah.ac.id

Internet Source

<1 %

37

repository.umpalopo.ac.id

Internet Source

<1 %

38

[Submitted to IAIN Salatiga](#)

Student Paper

<1 %

39

kepegawaian.uma.ac.id

Internet Source

<1 %

40

digilib.uin-suka.ac.id

Internet Source

<1 %

41

garuda.kemdikbud.go.id

Internet Source

<1 %

42

ojs.unud.ac.id

Internet Source

<1 %

43

smart.stmikplk.ac.id

Internet Source

<1 %

44

hotelier.id

Internet Source

<1 %

45

ejournal.unikama.ac.id

Internet Source

<1 %

46	repository.uinbanten.ac.id Internet Source	<1 %
47	repository.teknokrat.ac.id Internet Source	<1 %
48	digilib.poliupg.ac.id Internet Source	<1 %
49	jurnal.itbsemarang.ac.id Internet Source	<1 %
50	Submitted to Universitas Tidar Student Paper	<1 %
51	repository.unsri.ac.id Internet Source	<1 %
52	Submitted to University of Wales Institute, Cardiff Student Paper	<1 %
53	jnse.ejournal.unri.ac.id Internet Source	<1 %
54	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	<1 %
55	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
56	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1 %
57	Submitted to Universitas Pamulang	

<1 %

58 etheses.iainpekalongan.ac.id
Internet Source

<1 %

59 firmankurniawan78.blogspot.com
Internet Source

<1 %

60 fppsi.um.ac.id
Internet Source

<1 %

61 repository.upi.edu
Internet Source

<1 %

62 Submitted to President University
Student Paper

<1 %

63 eprints.pancabudi.ac.id
Internet Source

<1 %

64 eprints.unpak.ac.id
Internet Source

<1 %

65 idr.uin-antasari.ac.id
Internet Source

<1 %

66 journal.stiepertiba.ac.id
Internet Source

<1 %

67 repository.unmuhjember.ac.id
Internet Source

<1 %

68 Andini Dwi Saputri, Susi Handayani,
Muhammad Kurniawan DP. "Pengaruh

<1 %

Exclude quotes	Off
----------------	-----

Exclude matches	Off
-----------------	-----

Exclude bibliography	Off
----------------------	-----

TURNITIN PUTERI

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42
