

**PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP
KEPUTUSAN KARIR YANG DIMODERASI OLEH PROGRAM MAGANG KERJA
DI INDUSTRI HOTEL BERBINTANG PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

M. Sholahudin

2121011028



**PROGRAM PASCASARJANA MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2025**



ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP KEPUTUSAN KARIR YANG DIMODERASI OLEH PROGRAM MAGANG KERJA DI INDUSTRI PERHOTELAN BERBINTANG PROVINSI LAMPUNG

Oleh
M. SHOLAHUDIN

Industri perhotelan di Provinsi Lampung menunjukkan pertumbuhan yang pesat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan ekonomi, penciptaan lapangan kerja dan pendidikan. Sektor perhotelan berbintang yang kompetitif menuntut sumber daya manusia dengan keterampilan dan motivasi kerja yang unggul, hal itu dapat diperoleh melalui program magang kerja. Program magang kerja dirancang untuk memberikan pengalaman praktis kepada pekerja sehingga lebih siap menghadapi dunia kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap keputusan karir, dengan program magang sebagai variabel moderasi pada industri perhotelan Provinsi Lampung. Penelitian ini berfokus pada karyawan hotel yang berasal dari lembaga pendidikan formal dan non formal yang telah mengikuti program magang kerja sesuai dengan kebijakan pendidikan vokasi di Indonesia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pengelola lembaga pendidikan dan pelaku industri untuk meningkatkan kesiapan kerja lulusan dalam mendukung daya saing sektor perhotelan.

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel. Objek penelitian ini adalah pekerja hotel berbintang di Lampung yang mengikuti program magang kerja. Sampel sebanyak 266 responden dipilih dengan menggunakan *purposive sampling* berdasarkan kriteria pengalaman magang. Hasil pengujian menunjukkan bahwa moderasi program magang kerja memperkuat hubungan motivasi dan keterampilan kerja terhadap keputusan karir.

Kata kunci : motivasi kerja, keterampilan kerja, program magang kerja, industri perhotelan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK SKILL ON CAREER DECISION MODERATED BY WORK INTERNSHIP PROGRAM IN THE STARRED HOSPITALITY INDUSTRY OF LAMPUNG PROVINCE

By

M. SHOLAHUDIN

The hospitality industry in Lampung Province shows rapid growth, contributing significantly to economic development, job creation and education. The competitive starred hospitality sector demands human resources with superior work skills and motivation, which can be obtained through a work internship program. The work internship program is designed to provide practical experience to workers so that they are better prepared to face the world of work. This study aims to look at the effect of work motivation and work skills on career decisions, with an internship program as a moderating variable in the hospitality industry in Lampung Province. This research focuses on hotel employees who come from formal and non-formal educational institutions who have participated in work internship programs in accordance with vocational education policies in Indonesia. This research is expected to provide recommendations for managers of educational institutions and industry players to improve the work readiness of graduates in supporting the competitiveness of the hospitality sector. This research methodology uses a quantitative approach to test the relationship between variables. The object of this research is star hotel workers in Lampung who take part in the work internship program. A sample of 266 respondents was selected using purposive sampling based on internship experience criteria. The test results show that moderation of the work internship program strengthens the relationship between motivation and work skills on career decisions.

Keywords: work motivation, work skills, internship program, hospitality industry

Judul Tesis

PENGARUH MOTIVASI DAN
KETERAMPILAN KERJA TERHADAP
KEPUTUSAN KARIR YANG
DIMODERASI OLEH PROGRAM
MAGANG KERJA DI INDUSTRI
PERHOTELAN BERBINTANG
PROVINSI LAMPUNG

Nama Mahasiswa

M Sholahudin

Nomor Pokok Mahasiswa

2121011028

Program Studi

Manajemen

Fakultas

Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.

NIP. 19650307 199103 1001

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.

NIP19680708 200212 1003

2. Ketua Program Studi

Dr. Roslina, S.E., M.Si.

NIP. 19770711 200501 2002

MENGESEHKAN

1. Tim Pengaji

Ketua Pengaji

: Prof. Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A.



Sekretaris Pengaji

: Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



Pengaji I

: Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si.



Pengaji II

: Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc.

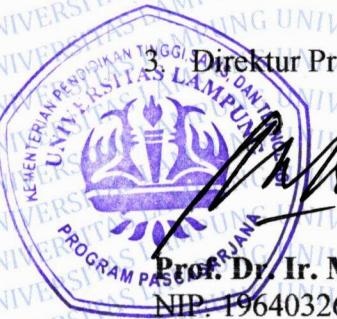


2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si

NIP. 196606211990031003



Prof. Dr. Ir. Murhadi, M.Si

NIP. 196403261989021001

3. Direktur Program Pascasarjana Universitas Lampung

Tanggal Lulus Ujian Tesis : **30 Januari 2025**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul '*Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Keputusan Karir yang Dimoderasi oleh Program Magang Kerja di Industri Perhotelan Berbintang Provinsi Lampung*' adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya tulis orang lain dengan cara yang yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademika atau yang disebut plagiarism.
2. Hak Intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidak benaran, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya, saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 21 Februari 2025

M. Sholahuddin
NPM. 2121011028

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Pulau Panggung, Semende Darat Laut, Sumatera Selatan pada tanggal 26 Desember 1991, sebagai anak keempat dari empat bersaudara, dari Ayahanda Aminoto dan Ibunda Dalelah.

Pendidikan Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SDN 2 Pulau Panggung Semende Darat Laut pada tahun 2004, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMPN 1 Pulau Panggung Semende Darat Laut pada tahun 2007 dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Islam Terpadu Raudhatul Ulum Sakatiga, Ogan Ilir, Sumatera Selatan pada tahun 2010.

Tahun 2010, penulis terdaftar sebagai mahasiswa jurusan Sastra Perancis Fakultas Ilmu Budaya Universitas Padjadjaran, Jawa Barat melalui jalur SNMPTN. Selama menjadi mahasiswa, penulis aktif di berbagai organisasi jurusan, fakultas hingga universitas.

Tahun 2015, penulis memulai karir di industri manufaktur internasional *brand Nike* melalui jalur *management trainee* hingga level *team leader* selama 4 tahun di Bandung, Jawa Barat. 2019 penulis mendapat kesempatan untuk bergabung pada industri perhotelan Accor Group Novotel Hotel di kota Bandar Lampung di departemen *Sales and Marketing Executive* selama 2 tahun dan pada tahun 2022 menjabat sebagai *Business Development Manager* di sekolah perhotelan dan pariwisata di Nusadaya Academy Lampung.

“Atas berkat rahmat Allah yang maha kuasa, Tesis ini saya persembahkan kepada ayahanda Aminoto, ibunda Dalelah, Istri tercinta Cut Mita Rizki Lia dan Almamater kebanggaan Universitas Lampung, semoga mendapat berkah, menjadi amal jariyah dan penerang di akherat kelak.”

SANWACANA

Alhamdulillah syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa, atas rahmat dan karunia-Nya tesis ini dapat diselesaikan. Tesis dengan judul ‘‘*Pengaruh Motivasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Keputusan Karir yang Dimoderasi oleh Program Magang Kerja di Industri Perhotelan Berbintang Provinsi Lampung*’’ adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister manajemen ilmu Ekonomi dan Bisnis di Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku dekan FEB Unila;
2. Ibu Dr. Roslina, S.E., M.Si., selaku ketua jurusan magister manajemen FEB Unila;
3. Bapak Prof. Dr. Ayi Ahadiat, S.E., M.B.A., selaku pembimbing utama atas kesediaannya untuk memberikan waktu, bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian tesis, serta ilmu yang bermanfaat pada proses kuliah magister ini;
4. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku pembimbing kedua atas kesediaannya untuk memberikan waktu, bimbingan, saran dan kritik dalam proses penyelesaian tesis, serta ilmu yang bermanfaat pada proses kuliah magister ini;
5. Ibu Dr. RR. Erlina, S.E., M.Si., selaku penguji utama pada ujian tesis telah memberikan masukan, saran-saran dari proses seminar proposal terdahulu, serta ilmu yang bermanfaat pada proses kuliah magister ini;

6. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc., selaku penguji kedua pada ujian tesis telah memberikan masukan, saran-saran dari proses seminar proposal terdahulu, serta ilmu yang bermanfaat pada proses kuliah magister ini;
7. Seluruh dosen pengajar Magister Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan, arahan dan nasihat selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
8. Rekan seperjuangan di Magister Manajemen Unila Angkatan 2021 dengan perhatian, dukungan, saran serta menjadi *partner* kuliah yang luar biasa;
9. Bapak Andri Kasrani, selaku staf akademik yang telah mendampingi dan membantu jalannya proses administrasi, serta
10. Jajaran staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unila;

Bandar Lampung, Februari 2025

Penulis

M. Sholahudin

DAFTAR ISI

Halaman

| | |
|--|-----------|
| DAFTAR ISI..... | i |
| DAFTAR TABEL..... | iv |
| DAFTAR GAMBAR | v |
| I. PENDAHULUAN..... | 2 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 2 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| II. TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS | 11 |
| 2.1 Motivasi | 11 |
| 2.1.1 Pengertian Motivasi | 11 |
| 2.1.2 Teori Motivasi | 12 |
| 2.1.3 Penerapan Teori Motivasi | 13 |
| 2.2 Keterampilan Kerja..... | 16 |
| 2.2.1 Pengertian Keterampilan Kerja | 16 |
| 2.2.2 Dasar Keterampilan Kerja | 16 |
| 2.2.3 Jenis Keterampilan Kerja | 18 |
| 2.2.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Keterampilan Kerja | 20 |
| 2.3 Program Magang Kerja | 21 |
| 2.4 Keputusan Karir..... | 25 |
| 2.5 Penelitian Terdahulu | 31 |
| 2.6 Pengembangan Hipotesis..... | 36 |
| 2.6.1 Motivasi & Keputusan Karir | 36 |
| 2.6.2 Keterampilan Kerja & Keputusan Karir..... | 37 |
| 2.6.3 Program Magang Kerja & Motivasi | 38 |
| 2.6.4 Program Magang Kerja & Keterampilan Kerja | 39 |
| 2.7 Model Penelitian | 40 |
| III. METODE PENELITIAN..... | 42 |
| 3.1 Desain Penelitian | 42 |
| 3.2 Objek dan Lokasi Penelitian | 42 |

| | | |
|--------------|---|------------|
| 3.3 | Variabel Penelitian | 42 |
| 3.4 | Populasi dan Sampel Penelitian | 43 |
| 3.5 | Metode Pengumpulan Data | 44 |
| 3.6 | Operasional Variabel | 45 |
| 3.7 | Uji Instrumen dan Pengujian Hipotesis | 50 |
| 3.7.1 | Analisis Uji Validitas | 50 |
| 3.7.2 | Analisis Uji Reabilitas | 50 |
| 3.7.3 | Analisis Uji Normalitas | 51 |
| 3.7.4 | Uji Regresi Moderasi | 52 |
| 3.7.5 | Analisis Regresi Linier | 53 |
| 3.8 | Pengujian Hipotesis | 55 |
| IV. | HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 56 |
| 4.1 | Hasil Pengumpulan Data | 56 |
| 4.2 | Analisi Deskriptif | 57 |
| 4.3 | Hasil Tanggapan Responden | 57 |
| 4.4 | Uji Persyaratan Instrumen | 62 |
| 4.4.1 | Uji Validitas | 63 |
| 4.4.2 | Uji Reliabilitas | 65 |
| 4.4.3 | Uji Normalitas | 66 |
| 4.4.4 | Hasil Uji Analisis Regresi Linier | 69 |
| 4.4.5 | Kesimpulan Hipotesis | 70 |
| 4.4.6 | Pembahasan penelitian | 72 |
| V. | SIMPULAN DAN SARAN | 78 |
| 5.1 | Simpulan | 78 |
| 5.2 | Saran | 80 |
| 5.3 | Implikasi Manajerial | 82 |
| VI. | DAFTAR PUSTAKA..... | 83 |
| VII. | LAMPIRAN | 87 |
| VIII. | INSTRUMEN PENELITIAN | 126 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|---------|
| 2.1. Mata kuliah pendidikan non-formal Nusadaya Academy | 25 |
| 2.5. Data penelitian terdahulu | 32 |
| 3.5 Tabel skala likert | 46 |
| 3.6 Definisi operasional variabel | 47 |
| 4.1 Data karakteristik responden berdasarkan program magang kerja .. | 57 |
| 4.2 Data karakteristik responden berdasarkan status pekerja di industri perhotelan | 58 |
| 4.3 Data karakteristik responden berdasarkan lembaga pendidikan | 58 |
| 4.4 Tanggapan responden terhadap variabel Program Magang Kerja ... | 59 |
| 4.5 Tanggapan responden terhadap variabel Keputusan Karir | 61 |
| 4.6 Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi..... | 62 |
| 4.7 Tanggapan responden terhadap variabel Keterampilan Kerja | 63 |
| 4.8 Hasil Analisis Faktor Untuk Uji Validitas Instrumen..... | 65 |
| 4.9 Hasil Uji Realibilitas Terhadap Variabel Program Magang Kerja, Keterampilan Kerja, Motivasi dan Keputusan Karir | 67 |
| 4.10 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Kolmogorov-Smirnov | 68 |
| 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear | 69 |
| 4.12 Hasil Uji Variabel Hipotesis | 70 |
| 4.13 Hasil Uji Hipotesis..... | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|---------------------------------------|---------|
| 2.1. Alur Pengambilan Keputusan | 29 |
| 2.2 Model Penelitian | 40 |
| 3.1 Desain Penelitian..... | 42 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan pesat industri pariwisata dan perhotelan global memberikan kontribusi secara signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, pembangunan daerah, sektor bisnis, sektor bisnis, sektor publik, lapangan kerja dan institusi pendidikan (Jauhari, 2013). Perkembangan bisnis pariwisata Provinsi Lampung mengalami peningkatan yang signifikan. Melalui laman resmi disparekraf.lampungprov.go.id, diinformasikan bahwa sektor pariwisata Provinsi Lampung memiliki andil dalam keberhasilan pembangunan Provinsi Lampung selama tahun 2023. Hal tersebut ditandai dengan capaian kunjungan wisatawan sebesar 10,26 Juta hingga September 2023. Angka kunjungan tersebut meningkat 123% dibandingkan tahun 2022. Berdasarkan data dari Kementerian Pariwisata per Desember 2017 menempatkan Provinsi Lampung berada di posisi peringkat 10 Nasional, mengungguli Bali yang berada diposisi 11, sebagai Provinsi yang menjadi tujuan wisata bagi wisatawan nusantara.

Dilansir dari media *lampung.rilis.id*, bisnis hotel, penginapan dan restoran di Lampung meningkat signifikan dalam kurun empat tahun terakhir. Salah satu fasilitas jasa wisata yang menunjang perkembangan wisata suatu daerah adalah jasa akomodasi berupa sarana perhotelan. Pertumbuhan signifikan ini merupakan dampak pertumbuhan sektor pariwisata Lampung yang semakin diminati wisatawan, meski sempat terpuruk akibat pandemi covid-19. Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Lampung mencatat, awal tahun 2023 jumlah usaha jasa penginapan/akomodasi di Lampung sebanyak 397 perusahaan yang tersebar di 15 kabupaten/kota. Seluruh usaha tersebut terbagi dalam 28 usaha hotel berbintang dan 369 usaha hotel non berbintang seperti hotel Melati, home stay dan lainnya.

Sementara di tahun 2018 jumlah usaha akomodasi di Lampung hanya sebanyak 334, tahun 2019 sebanyak 372 hotel, tahun 2020 naik jadi 402 hotel. Tahun 2021 akibat dampak pandemi covid-19 industri perhotelan di Lampung terpuruk. Jumlahnya turun jadi 363 hotel. Namun di tahun 2022 bangkit lagi dan naik menjadi 379.

Pertumbuhan industri tersebut berdampak pada kebutuhan tenaga kerja yang tinggi, tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang dapat membawa hotel-hotel tersebut menghadapi persaingan yang semakin lama semakin ketat. Kebutuhan akan sumber daya yang handal menjadikan perusahaan semakin fokus pada proses pengelolaan manusia-manusia di dalamnya, dimulai dari bagaimana perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang unggul, melatih sehingga dapat bekerja sejalan dengan budaya atau visi perusahaan, menjaga kinerja, mengembangkan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan pasar sampai dengan menerapkan hukuman sebagai upaya perusahaan untuk penertiban dan menghasilkan kinerja yang baik pada karyawan di dalam perusahaan. Kinerja berkaitan dengan prilaku kearah pencapaian tujuan, atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari prilaku tersebut. (Hughes, Ginnet dan Curphy ,2012; p.311).

Peningkatan yang signifikan dalam industri perhotelan, berdampak pada sejumlah besar institusi pendidikan yang juga meningkat dengan menawarkan program *Hospitality and Tourism Manajemen (HTM)* di industri Perhotelan dan Pariwisata baik di lembaga pelatihan, vokasi maupun di Universitas. Dikutip dari *In the economic literature prior to the Great Depression 1930* (Todaro, 2000 , 254) *Gap* antara permintaan dan penawaran, dimana penawaran kerja harus didukung beberapa faktor yang dibutuhkan oleh pemberi kerja agar kondisi yang diharapkan dapat terealisasi. Industri perhotelan sangat bergantung pada kualitas layanan yang diberikan kepada tamu hotel, sehingga dibutuhkan kecakapan khusus agar pelayanan dapat optimal. Manajemen sumber daya manusia di perhotelan sangat membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai keilmuan dan pengalaman di dunia *hospitality* sebelum direkrut untuk menjadi bagian dari perusahaan. Menurut Abdullah (2020), menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini,

industri perhotelan dituntut untuk selalu berinovasi dan memperhatikan serta memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki agar dapat memenangkan persaingan usaha. Salah satu yang menentukan keberhasilan suatu usaha yaitu sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan.

Pendidikan tidak menjadi modal utama dalam berkarir, dibutuhkan Keterampilan Kerja atau keterampilan kerja, Keterampilan Kerja merupakan tingkat kemampuan pekerja untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya. pernyataan ini diungkapkan oleh Amstrong (1994) dalam Dharma (2009:141) menjelaskan bahwa Keterampilan Kerja adalah dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang di perlukan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan dengan adanya kompetensi yang baik maka tanggung jawab - tanggung jawab ini dapat di selesaikan.

Merujuk pada Undang-undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisataan, pengertian sumber daya manusia terkait dengan Pariwisata adalah “berbagai macam kegiatan wisata dan didukung berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah, dan pemerintah daerah.” Sementara itu yang dimaksud dengan kepariwisataan adalah “seluruh kegiatan yang terkait dengan pariwisata dan bersifat multidimensi serta multi disiplin yang muncul sebagai wujud kebutuhan setiap orang dan negara serta interaksi antar wisatawan dan masyarakat setempat, sesama wisatawan, Pemerintah, Pemerintah daerah, dan pengusaha”. Industri Pariwisata adalah “kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang dan/atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dalam penyelenggaraan pariwisata.”

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam memajukan sektor pariwisata. Kebutuhan akan kinerja yang handal menjadi penting, secara khusus disebabkan karena bagi bisnis hotel yang menawarkan pelayanan kunci kehandalan pelayanannya terletak pada kinerja karyawan hotel yang siap bersaing, sedangkan hari ini persaingan kinerja hotel sangatlah ketat, dirasakan secara umum oleh seluruh hotel di Indonesia.

Pentingnya SDM di sektor pariwisata adalah manusia (*people*) merupakan sumber daya yang sangat penting di sebagian besar organisasi. Khususnya di organisasi berbasis jasa (*service-based organization*), SDM berperan sebagai faktor kunci dalam mewujudkan keberhasilan kinerja (Evans, Campbell, & Stonehouse, 2003). Ketersediaan tenaga kerja yang kompeten menjadi faktor penting untuk mendukung terciptanya pertumbuhan ekonomi. Santuan pendidikan vokasi, dalam hal ini Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) berorientasi pada keterampilan dan keahlian tertentu yang khas sehingga lulusannya siap memasuki dunia kerja, mampu bersaing secara global dalam mengembangkan keterampilan dan teknologi yang aplikatif dan adaptif.

Pada acuan pedoman (PKLKP) (2022:10-11) terdapat kebijakan untuk memastikan keterlibatan dunia kerja di segala aspek dan tahapan penyelenggaraan pendidikan vokasi di LKP (*Link and Match 8+i*) yakni : 1) kurikulum disusun bersama industri termasuk penguatan *softskill* dan karakter kebekerjaan untuk melengkapi aspek *hardskill* yang sesuai kebutuhan dunia kerja; 2) pembelajaran berbasis proyek rill dari dunia kerja (PBL) untuk memastikan *hardskill* akan disertai *softskill* dan karakter yang kuat; 3) jumlah dan peran instruktur dari industri dan dari dunia kerja ditingkatkan secara signifikan (minimal 50 jam dalam tiap semester pada setiap program); 4) magang atau praktif kerja di industri minimal 6 bulan; 5) sertifikasi kompetensi yang sesuai dengan standar dan kebutuhan dunia kerja; 6) instruktur secara rutin mendapatkan update teknologi dan pelatihan dari dunia kerja; 7) riset terapan mendukung *teaching factory* yang bermula dari kasus atau kebutuhan nyata di industri; 8) komitmen serapan lulusan oleh dunia kerja; dan 9) berbagai kemungkinan lain untuk kerjasama yang dapat dilakukan LKP dengan dunia kerja. Program Magang (*Internship*) bertujuan untuk membantu mahasiswa mengembangkan sikap dan keterampilan profesional nantinya akan mereka butuhkan di tempat kerja. Menurut Rusidi (2006: 3). *Internship* merupakan salah satu mata kuliah yang harus ditempuh oleh setiap mahasiswa sebagai cara mempersiapkan diri untuk menjadi SDM yang profesional dan siap kerja. Menurut Sumardiono (2014: 116) *Internship* adalah proses belajar dari para ahli melalui

kegiatan langsung. Selain itu, magang adalah proses mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan mahasiswa untuk memecahkan masalah di dunia kerja.

Chang dan Tse (2015) menyarankan desain dan perencanaan struktur kurikulum program pariwisata & perhotelan yang tidak tepat yang mengakibatkan ketidakpuasan lulusan terhadap industri perhotelan. Sementara (Maertz, Stoeberl, & Marks, 2014) dan Zopiatis & Constanti, (2012) menekankan bahwa praktisi industri harus memeriksa kembali praktik program magang mereka dalam pelatihan dan pengembangan karir, kepemimpinan supervisi, gaji dan tunjangan, sehingga mereka dapat mempertahankan potensi kekuatan manajemen untuk industri perhotelan. Dengan demikian, penelitian ini juga akan mengevaluasi Program Magang kerja sebagai salah satu faktor utama yang berpengaruh pada keputusan karir sebagai pegawai perhotelan setelah mengikuti program magang kerja, baik dari sisi lembaga pendidikan dengan kurikulum yang digunakan dan dari industri perhotelan berbintang dengan indikator kerja yang mengatur tenaga kerja magang di perhotelan.

Penulis berpandangan bahwa program magang (*internship*) dapat menjawab kebutuhan *skill* yang dibutuhkan oleh industri, terutama hotel berbintang dengan keterampilan dan pengetahuan yang siap kerja. Motivasi para pegawai perhotelan dari hasil Program Magang Kerja terhadap pengalaman kerja juga memainkan peran penting. Tiga pemangku kepentingan terkait dalam Program Magang Kerja yakni Lembaga pendidikan, industri dan mahasiswa (calon pekerja) itu sendiri, memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi keputusan peserta didik untuk tetap berada di industri perhotelan setelah lulus. (Bao dan Fang, et al., 2014), magang kerja dapat mempengaruhi keputusan karir pada calon pekerja yang mengikuti program magang.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi timbul karena adanya keinginan untuk melakukan kegiatan, adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, adanya harapan dan cita-cita, adanya penghormatan atas diri, adanya lingkungan yangbaik dan adanya kegiatan

yang menarik (Uno, 2010:10). Menurut Sirsa (2014) mengemukakan bahwa siswa memerlukan motivasi untuk bekerja sehingga pada saat mereka bekerja ada rasa menyenangkan saat melaksanakan tugastugasnya. Hasibuan (2007:92) mengemukakan bahwa motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. (Uno, 2014:71) menerangkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Hal tersebut diharapkan dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan berdampak baik pada kesiapan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut maka peneliti ingin mengvaluasi kesiapan kerja yang didapatkan dari program magang kerja menjadi motivasi baru para calon pekerja sebelum terjun ke industri.

Berdasarkan latar belakang, peristiwa empiris, data pendukung serta temuan yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya di negara lain, penulis melihat bahwa variabel motivasi dan keterampilan kerja yang didapatkan dari hasil Program Magang Kerja saling berkaitan pada Keputusan Karir peserta didik dari lembaga pendidikan non-formal LKP dan Lembaga Pendidikan formal seperti Lembaga Pendidikan vokasi hingga Universitas yang bekerja di hotel berbintang di Provinsi Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi gap pada persoalan dari penelitian terdahulu dengan variabel yang sama namun dengan latar belakang, isu, sample yang berbeda. Tujuan yang akan diteliti yaitu pada para pegawai hotel berbintang yang berasal dari institusi pendidikan formal dan non-formal yang telah melaksanakan proses penempatan kerja atau Program Magang Kerja sesuai dengan petunjuk dan teknis dari direktorat jenderal pendidikan vokasi dan direktorat kursus dan pelatihan, sehingga penulis tertarik untuk mengangkat penelitian ini dengan judul :

“Pengaruh antara Motivasi dan Keterampilan Kerja terhadap Keputusan Karir yang dimoderasi oleh Program Magang Kerja Industri Hotel Berbintang di Provinsi Lampung”

1.2 Rumusan Masalah

Kesenjangan antara kebutuhan yang tinggi terhadap tenaga kerja berkualifikasi tertentu dengan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang siap kerja belum relevan di Provinsi Lampung. Penulis beranggapan bahwa melalui program magang kerja akan menjadi solusi bagi para calon pekerja untuk memasuki industri, dalam penelitian ini difokuskan pada industri perhotelan.

Penelitian ini mencoba untuk melihat pengaruh dari beberapa variabel seperti Motivasi, Keterampilan Kerja dan Keputusan Karir yang dimoderasi oleh Program Magang Kerja untuk mengetahui apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Objek penelitian dipilih adalah karyawan perhotelan yang sebelumnya mengikuti Program Magang Kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis merumuskan pertanyaan penelitian, antara lain :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Keputusan Karir ?
2. Apakah Keterampilan Kerja berpengaruh terhadap Keputusan Karir ?
3. Apakah Program Magang Kerja memoderasi pengaruh antara Motivasi terhadap Keputusan Karir ?
4. Apakah Program Magang Kerja memoderasi pengaruh antara Keterampilan Kerja terhadap Keputusan Karir ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh Motivasi pada Keputusan Karir pegawai industri perhotelan di Lampung.
2. Mengetahui pengaruh Keterampilan Kerja pada Keputusan Karir pegawai di industri perhotelan di Lampung.
3. Mengetahui Program Magang Kerja memoderasi Motivasi terhadap Keputusan Karir pegawai di industri perhotelan di Lampung.

4. Mengetahui Program Magang Kerja memoderasi Keterampilan Kerja terhadap Keputusan Karir pegawai di industri perhotelan di Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1.4.1.1 Penulis berharap pada penelitian ini dapat menjadi acuan penelitian sejenis, kemudian dapat mengembangkan pada penelitian selanjutnya, terutama pada bidang manajemen sumber daya manusia yang ingin menggali lebih dalam lagi terkait variabel Motivasi, Keterampilan Kerja, Program Magang Kerja, Keputusan Karir, *Hospitality Industry*, *Hotelier*, Lembaga pendidikan formal dan non-formal, serta peluang dan kinerja pegawai perhotelan.

1.4.1.2 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi untuk menambah referensi penelitian terkait Sumber Daya Manusia siap kerja di Industri Perhotelan

1.4.1.3 Hasil penelitian dapat dikembangkan pada objek studi yang berbeda atau penambahan variabel berbeda, khususnya bidang manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penulis berharap pada hasil penelitian ini dapat memberikan informasi terutama kepada generasi di usia produktif dapat mengetahui bahwa perkembangan pada sektor pariwisata di Bandar Lampung membuka peluang pada pembangunan industri perhotelan dimana industri ini membutuhkan tenaga kerja berskill tertentu untuk langsung terjun ke operasional perhotelan.

Pemenuhan lapangan pekerjaan dan mengurangi tingkat pengangguran terutama di Provinsi Lampung menjadi target utama,

terutama pemerintah dengan berbagai upaya yang dilakukan dalam mengentaskan tingkat pengangguran yang tinggi. Melalui lembaga pendidikan formal dan lembaga pendidikan non-formal ini, diharapkan tujuan pemerintah dapat tercapai dan Program Magang Kerja menjadi solusi dengan program penempatan kerja langsung yang relevan bagi para pencari kerja, lulusan-lulusan sekolah menengah atas yang bingung untuk lanjut berkuliahan karena terkendala biaya yang tinggi dan waktu yang relatif panjang.

1.4.2.1 Manfaat Praktis untuk industri

Penelitian ini dapat berkontribusi pada industri perhotelan dan membuka peluang baru untuk industri lain jika melalui Proses Program Magang Kerja di lembaga pendidikan formal dan non-formal ini dapat mencetak tenaga kerja handal kemudian dapat membantu kebutuhan SDM yang relevan dengan kebutuhan industri, terutama pada pertumbuhan industri pariwisata yang tinggi di Provinsi Lampung seiring dengan meningkatnya tingkat hunian hotel di Provinsi Lampung.

Bagi industri, adanya *Internship program* ini menjadi sebuah *Support System* dimana pada lembaga ini dapat menyediakan sumber daya manusia yang siap kerja, keberadaan perhotelan juga menjadi penting dalam mendidik SDM selama waktu tertentu sehingga pada dapat langsung bekerja setelah menjalani pendidikan dan pelatihan selama waktu yang telah ditentukan.

1.4.2.2 Manfaat Praktis untuk masyarakat

- 1.4.2.2.1 Penelitian ini dapat memberikan informasi dan mitigasi untuk mendapatkan pekerjaan dari peluang kerja yang tinggi di Industri perhotelan sehingga menjadi motivasi para pencari kerja di Lampung

- 1.4.2.2.2 Penelitian ini dapat mendukung program pemerintah dengan membantu dalam pemenuhan lapangan pekerjaan dan mengurangi tingkat pengangguran terutama di Provinsi Lampung
- 1.4.2.2.3 Penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa lembaga pendidikan formal dan non-formal yang memiliki program Program Magang Kerja menjadi solusi bagi para pencari kerja yang baru lulus sekolah menengah atas, kemudian merasa bingung untuk melanjutkan masa depan mereka, terutama bagi yang mempunyai kesulitan ekonomi atau para lulusan yang ingin pendidikan lanjutan yang berdurasi cepat dan siap kerja.

BAB II

TINJAUAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan; hal ini telah dicatat oleh para pemberi kerja sebagai karakteristik penting untuk partisipasi kerja (Myers dan Cox, 2020). Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam diri individu dan lingkungannya untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas dan durasinya (Shkoler dan Kimura, 2020). Hal ini juga mengacu pada proses psikologis yang memengaruhi perilaku individu sehubungan dengan pencapaian tujuan dan tugas di tempat kerja; ini adalah proses dinamis yang memengaruhi kondisi kerja, komunikasi, produktivitas, konsistensi, komitmen, dan kondisi emosional karyawan (Gholizade, Masoudi, Maleki, Aeenparast dan Barzegar, 2014; William, 2011). Hal ini sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi seorang karyawan, yang diperlukan untuk meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaan (Rajak dan Pandey, 2017) Motivasi kerja adalah istilah umum yang biasanya dipecah menjadi dua konstruk utama: motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Konstruk ini merupakan anteseden dan hasil yang independen dan unik dalam organisasi (Shkoler dan Kimura, 2020).

Komitmen kerja dan motivasi kerja adalah kekuatan yang saling terkait dan merevitalisasi. Mereka memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan dalam organisasi, yang diperlukan untuk meningkatkan

sikap mereka terhadap pekerjaan. Motivasi kerja juga meningkatkan komitmen dan kepuasan kerja karyawan dengan membuat pekerjaan menjadi lebih bermakna dan menarik, membuat karyawan lebih produktif, dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi di tempat kerja merupakan salah satu faktor terpenting untuk pencapaian tujuan karyawan dan, pada akhirnya, target dan tujuan organisasi.

Pendapat tentang motivasi kerja (*work motivation*) yang disampaikan oleh Schermerhorn, dkk "*Motivation refers to the individual forces that account for the direction, level, and persistence of a person's effort expended at work.*" (Pendapat di atas menjelaskan bahwa, motivasi mengacu pada usaha seseorang yang diperhitungkan tujuan, tingkatan, dan kegigihan dari usaha seseorang yang dikeluarkan dalam bekerja.) (Schermerhorn etc, Organizational Behavior, eleventh edition, (New Jersey : John Wiley dan Sons, 2011) h.110.

Selain itu, Robbins mendefinisikan motivasi sebagai berikut :

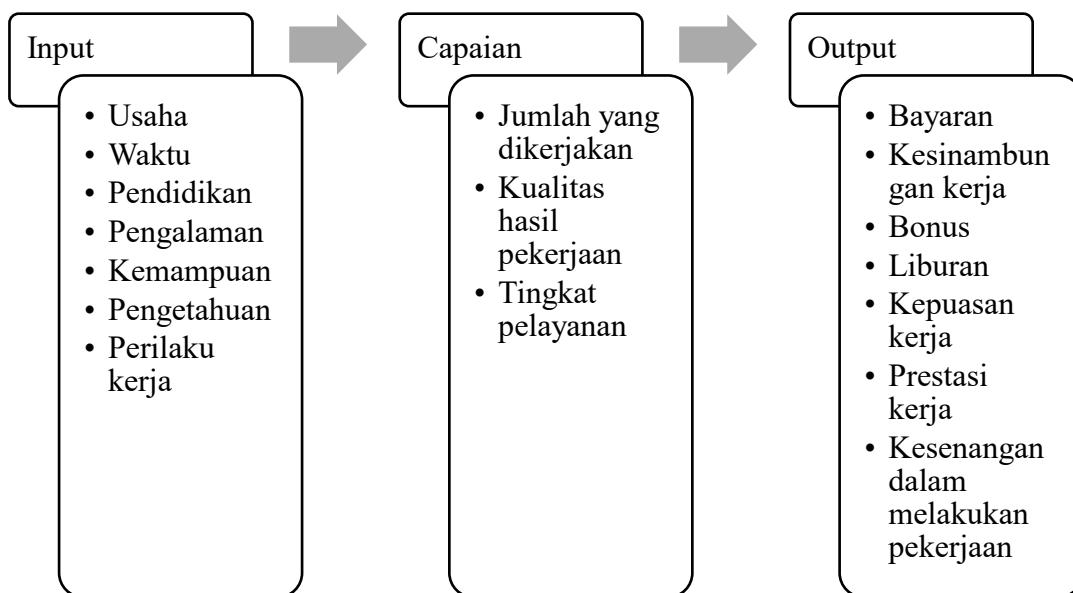
"Motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal"

Motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan. Hal ini penting dalam mencapai suatu usaha di masa depan yang dapat menjadikan suatu semangat dan upaya untuk mengerjakan sesuatu dengan hasil yang lebih baik. (Stephen P. Robbins and Timothy A Judge, Organizational Behavior, (New Jersey: Pearson, 2013), h.202)

Motivasi itu penting karena menjelaskan mengapa karyawan berperilaku seperti yang mereka lakukan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kekuatan psikologis dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku orang tersebut dalam suatu organisasi, tingkat upaya, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan psikologis seseorang yang terbentuk dari petunjuk dan perilaku seseorang dalam organisasi (Jennifer M George and Gareth R Jones, *Understanding*

and Managing Organizational Behavior (New Jersey: Prentice Hall, 2012), hlm. 157.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya semangat kerja seseorang menentukan besar kecilnya prestasi. (Moh As'ad, *Psikologi Industri* (Yogyakarta:Liberty, 1995), hlm. 45.) Perilaku motivasi memiliki tiga karakteristik dasar, yaitu; (Chukwuma, Edwin Maduka, Obiefuna Okafor, *Effect of Motivation on Employee Productivity,a Study of Manufacturing Companies in Nnewi, International Journal of Managerial Studies and Research (IJMR)*, hlm. Vol. 2, Issue 7, August 2014),halaman. 139.) *The motivation equation* (Jennifer, *Understanding and Managing*, halaman. 160.) *The Motivation Equation*



2.1.2. Teori Motivasi

2.1.2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Teori hierarki Kebutuhan Maslow, sebagai berikut : (Usmara, *Motivasi Kerja; Proses, Teori, dan Praktek* (Yogyakarta: Amara Books, 2006), hlm. 17-23.

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan ini adalah makan, minum, rumah, tidur dan sebagainya. Kebutuhan tersebut harus dipenuhi dengan upaya kersehingga orang akan bekerja giat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

b. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman. Karyawan akan merasa terlindungi dan merasa aman yaitu menginginkan penjaminan rasa aman seperti asuransi kesehatan, jamsostek, pension, perlengkapan keselamatan kerja dan sebagainya.

c. Kebutuhan akan kasih sayang

Kebutuhan saling mengasihi untuk saling memberi dan menerima. Mempunyai teman dan kelompok untuk saling berinteraksi. Mempunyai bagian untuk menjadi orang yang dicintai dan mencintai.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuan akan penghargaan diri, yaitu mendapatkan penghargaan harga diri seperti dihargai, menghargai, kebebasan yang mandiri, dikenal, pencapaian prestasi dan mendapatkan pengakuan dari pimpinan, teman dan lingkungannya.

e. Kebutuhan akan aktualisasi diri

Kebutuhan mengaktualisasikan diri dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki dan potensi yang optimal untuk mencapai prestasi kerja yang luar

biasa untuk pekerjaannya. Sehingga dia dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

2.1.3 Penerapan Teori Motivasi

Memotivasi dengan menggunakan desain pekerjaan: model karakteristik pekerjaan Dikembangkan oleh J. Richard Hackman dan Greg Oldham, yaitu: (Robbin Sthepen P, Judge Timothy A, *Organizational Behavior*, hlm. 240)

- a. *Skill variety* (keanekaragaman ketrampilan). Tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda. Misalnya adalah profesi perawat, membutuhkan bermacam macam ketrampilan diantaranya komunikasi, kompetensi perawat, membina hubungan interpersonal, empati dan lainnya.
- b. *Task identity* (Identitas tugas). Tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi. Seorang karyawan akan merasa lebih berarti saat melakukan pekerjaan dari awal sampai akhir, dibandingkan hanya memegang peranan kecil dari keseluruhan bagian pekerjaan.
- c. *Task Significance* (arti tugas). Tingkat sampai mana suatu pekerjaan berpengaruh substansial dalam kehidupan atau pekerjaan individu lain. Pekerjaan yang memberikan manfaat lebih banyak kepada orang lain dan lingkungan, akan memberikan arti (*meaningfulness*) yang lebih banyak dalam diri seorang karyawan daripada pekerjaan yang memberikan dampak yang sedikit.
- d. *Autonomy* (otonomi). Tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan

pekerjaan dan menentukan prosedur prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

- e. *Feed back* (umpan balik). Tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kerjanya. Misalnya, saat perawat memberikan perawatan dan menghasilkan kepuasan pada diri pasien, membuat perawat tersebut mengetahui *outcomes* dari pekerjaan yang dilakukannya.

2.2 Keterampilan Kerja

2.2.1 Pengertian Keterampilan Kerja

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan. Iverson (2001) mengatakan keterampilan membutuhkan pelatihan dan kemampuan dasar yang dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang lebih bernilai dengan lebih cepat.

Menurut Spencer dalam Wibowo (2007:325), keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Menurut Robbins (2006) keterampilan kerja (*work skill*) merupakan kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan meliputi seluruh kemampuan individual yang pada hakikatnya dibentuk oleh keahlian, yaitu hal-hal yang bersifat intelektual dan fisik.

Muhibbin, 2013:56) mengemukakan keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu..

Begin juga pernyataan dari Tovey, M (dalam Irianto, 2001:76)

mengartikan skill tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat tangible. Selain physical, makna skill juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perceptual dan bahkan *social abilities* seseorang.

Lian (2013) menyatakan keterampilan adalah merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Lebih lanjut tentang keterampilan, Dunnett's (dikutip oleh Lian Arcynthia, 2013), skill adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercemin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Wahyudi (2002:33) mengartikan keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh oleh praktik. Irianto (2001:76) menyatakan keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat tangible. Selain physical, makna Skill juga mengacu pada persoalan mental, manual, motoric, perceptual dan bahkan social abilities seseorang. Devinisi Oprasional Variabel Keterampilan kerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan mudah yang didapat dari hasil pelatihan atau pengalaman pribadi. Indikator : keterampilan mental, keterampilan fisik, keterampilan sosial. (wahyudi 2002 : 33)

2.2.2 Dasar Keterampilan Kerja

Menurut Robbins (2000 : 494-495) pada dasarnya keterampilan dapat dikategorikan menjadi empat, yaitu:

1. Keahlian dasar (*Basic literacy skill*)

Merupakan keahlian seseorang yang pasti dan wajib dimiliki oleh kebanyakan orang, seperti membaca, menulis dan mendengar.

2. Keahlian teknik (*Technical skill*)

Merupakan keahlian seseorang dalam pengembangan teknik yang dimiliki, seperti menghitung secara tepat, mengoperasikan komputer.

3. Keahlian interpersonal (*Interpersonal skill*)

Merupakan kemampuan seseorang secara efektif untuk berinteraksi dengan orang lain maupun dengan rekan kerja, sepertipendengar yang baik, menyampaikan pendapat secara jelas dan bekerja dalam satu tim.

4. Menyelesaikan masalah (*Problem solving*)

Adalah proses aktivitas untuk menajamkan logika, berargumentasi dan penyelesaian masalah serta kemampuan untuk mengetahui penyebab, mengembangkan alternatif dan menganalisa serta memilih penyelesaian yang baik. Ketrampilan atau keahlian (*skill*) adalah merupakan kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan dalam menghadapi tugas-tugas yang bersifat teknis atau non-teknis.

Menurut Banmbang Wahyudi (2002:33) Keterampilan kerja ini dapat dikelompokan tiga kategori, yaitu sebagai berikut :

- a. Keterampilan mental, seperti analisa, membuat keputusan, menghitung, menghafal.
- b. Keterampilan fisik, seperti keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri.
- c. Keterampilan social, yaitu seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain-lain.

Begitu juga pernyataan dari Tovey, M (dalam Irianto, 2001:76) mengartikan skill tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang untuk mengerjakan sesuatu yang bersifat *tangible*. Selain *physical*, makna *skill* juga mengacu pada persoalan mental, manual, motorik, perceptual dan bahkan *social abilities* seseorang.

Rais dan Saembodo (1996:18) Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa keterampilan dapat bekerja lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Keterampilan juga merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktik, baik latihan maupun melalui pengalaman.

Keterampilan juga merupakan hal yang harus dimiliki setiap karyawan karena keterampilan adalah kecakapan, kemampuan, kecekatan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya maupun tugas yang diberikan perusahaan.

Tolak ukur keterampilan kerja tidak ada yang mutlak, oleh karena itu tingkat keterampilan kerja karyawan dapat ditentukan oleh dua faktor yaitu :

1. Kecakapan (*ability*)
2. Pengalaman (*experience*)

Kedua faktor diatas dapat dikatakan sebagai tolak ukur dalam menentukan tingkat keterampilan kerja yang dimiliki oleh seseorang .Jadi kecakapan dan pengalaman merupakan hal yang membentuk keterampilan seseorang.

2.2.3 Jenis - Jenis keterampilan.

Robert L katz yang dikutip oleh Ulber silalahi (2002:56), mengidentifikasi tipe-tipe dasar keterampilan ,yaitu :

2.2.3.1 Keterampilan Teknik (*technical skills*)

Keterampilan teknik merupakan kompetensi spesifik untuk melaksanakan tugas atau kemampuan menggunakan teknik-teknik, alat-alat, prosedur – prosedur dan pengetahuan tentang lapangan yang dispesialisasi secara benar dan tepat dalam pelaksanaan tugasnya.

2.2.3.2 Keterampilan Administratif

Keterampilan administartif merupakan kemampuan untuk megurus,mengatur, dan mencatat informasi tentang pelaksanaan dan hasil yang dicapai serta berbagai hambatan-hambatan yang dialami maupun kemampuan mengikuti kebijakan dan prosedur.

2.2.3.3 Keterampilan Hubungan Manusia

Hubungan keterampilan manusia adalah kemampuan untuk memahami dan memotivasi orang lain ,sebagai individu atau dalam kelompok 17. kemampuan ini berhubungan dengan kemampuan menseleksi pegawai, menciptakan dan membina hubungan yang baik, memahami orang lain,memberi motivasi dan bimbingan, dan mempengaruhi para pekerja,naik secara individual atau kelompok.

2.2.3.4 Keterampilan konseptual

Keterampilan konseptual adalah kemampuan mengkoordinasi dan mengintergrasi semua kepentingan kepentingan dan aktifitas -aktifitas organisasi atau kemampuan mental mendapatkan ,menganalisa dan interpretasi informasi yang diterima dari berbagai sumber. Ini mencakup kemampuan melihat organisasi sebagai suatu keseluruhan,memahami bagaimana hubungan antar unit atau bagian secara keseluruhan, memahami bagaimana bagian –bagian tergantung pada yang lain,dan

mengantisipasi bagaimana suatu perubahan dalam tiap bagian akan mempengaruhi keseluruhan. kemampuan melihat gambaran keorganisasian secara keseluruhan dengan pengintegrasian dan pengkoordinasian sejumlah besar aktivitas – aktivitas merupakan keterampilan konseptual.

2.2.3.5 Keterampilan Diagnostik

Keterampilan diagnostik berhubungan dengan kemampuan untuk menentukan melalui analisa dan pengujian hakekat dan circumtances dari suatu kondisi – kondisi khusus. Singkatnya keterampilan diagnostik dapat dimaknakan sebagai kemampuan secara cepat mendapatkan sebab yang benar dari suatu situasi tertentu melalui satu data yang simpangsiur, observasi dan fakta – fakta.

2.2.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi keterampilan kerja.

Notoadmodjo (2007) mengatakan keterampilan merupakan aplikasi dari pengetahuan sehingga tingkat keterampilan seseorang berkaitan dengan tingkat pengetahuan, dan pengetahuan dipengaruhi oleh :

2.2.4.1 Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

2.2.4.2 Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa

dalam berfikir dan bekerja.

2.2.4.3 Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

Ranupantoyo dan Saud (2005) mengatakan semakin lama seseorang bekerja pada suatu pekerjaan yang ditekuni, maka akan semakin berpengalaman dan keterampilan kerja akan semakin baik.

2.2.4.4 Motivasi

Merupakan sesuatu yang membangkitkan keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan berbagai tindakan. Motivasi inilah yang mendorong seseorang bisa melakukan tindakan sesuai dengan prosedur yang sudah diajarkan.

2.2.4.5 Pengalaman

Merupakan suatu hal yang akan memperkuat kemampuan seseorang dalam melakukan sebuah tindakan (keterampilan). Pengalaman membangun seseorang untuk bisa melakukan tindakan-tindakan selanjutnya menjadi lebih baik yang dikarenakan sudah melakukan tindakan-tindakan di masa lampauanya.

2.2.4.6 Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

2.3 Program Magang Kerja

Magang kerja (Magang kerja) adalah suatu program praktik atau pelatihan yang diselenggarakan di lapangan dalam rangkaian kegiatan pembelajaran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari program pendidikan, dengan demikian magang diyakini memiliki korelasi positif dengan kesiapan kerja (Prabowo, 2019). Sehingga Magang kerja memungkinkan mereka untuk menyadari bagaimana mereka dapat unggul di tempat kerja, mengidentifikasi apa yang penting bagi mereka agar dapat sepenuhnya terlibat dalam penyelesaian aktivitas kerja dan merasa lebih percaya diri tentang bagaimana menggunakan secara efektif keterampilan mereka di tempat kerja (Sukmawati, 2022). Dengan demikian, Magang kerja merupakan salah satu bentuk pembelajaran mahasiswa untuk mempraktekkan keterampilan dan pengetahuannya dalam lingkungan professional (Sukmawati, 2022).

Selain itu, Magang kerja dapat diartikan sebagai model pelatihan yang diadakan di lapangan bertujuan untuk memberikan kemampuan yang dibutuhkan dalam keterampilan tertentu, sesuai dengan tuntutan yang dibutuhkan (Prabowo, 2019). Dengan kata lain, Magang kerja merupakan kegiatan yang memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk beradaptasi dengan dunia nyata, sehingga memiliki kesiapan kerja yang lebih baik (Prabowo, 2019). Melalui Magang kerja, mahasiswa memiliki kompetensi khusus yaitu tingkat pengetahuan, Skill, serta etos kerja yang selaras terhadap tuntutan dunia kerja serta memberi pengakuan serta apresiasi terhadap pengalaman kerja sebagai proses pendidikan (Gohae, 2020).

Zopiatis dan Constanti (2012) menyatakan bahwa magang kerja adalah pengalaman belajar industri yang terstruktur dan sistematis serta pekerjaan profesional yang diawasi yang relevan dengan karir. Dalam program Lembaga Pariwisata dan Perhotelan, magang kerja dapat bersifat wajib atau

pilihan. Kim dan Park (2013) setuju bahwa magang kerja adalah praktik pembelajaran yang penting dalam struktur program Lembaga Pariwisata dan Perhotelan; dapat dibayar atau tidak dibayar, dalam organisasi hotel, perusahaan atau agensi yang disetujui, di bawah pengawasan langsung dari organisasi industri dan pengawasan tidak langsung dari anggota fakultas.

Peran magang telah berubah secara substansial dari waktu ke waktu (Pizam et al., 2003). Saat ini, program magang kerja dicirikan sebagai komponen yang sangat penting dalam struktur kurikulum Lembaga Pariwisata dan Perhotelan (Maertz et al., 2014), yang menawarkan kesempatan berharga bagi mahasiswa untuk mempraktekkan teori dan pengetahuan yang didapat. Program magang kerja juga menciptakan lingkungan yang nyata dan menyediakan ruang dan konteks yang lebih luas bagi mahasiswa untuk menguji pengetahuan dan kemampuan mereka, disposisi dan keterampilan komunikasi sosial, teknik operasional (Han et al., 2009).

Keselarasan antara kebutuhan siswa, institusi pendidikan, dan bisnis perhotelan sebagai tiga pemangku kepentingan yang berbeda sangat penting dalam menentukan keputusan karir siswa untuk bekerja di industri perhotelan.

Banyak literatur yang menekankan bahwa program magang kerja yang sukses harus melibatkan kerja sama antara siswa, perusahaan, dan pendidik secara bersama-sama, untuk memastikan perencanaan tujuan yang sukses, keterlibatan industri yang efektif, dan kepuasan siswa (Brown dkk., 2014; Chang dkk., 2014; Donfna, 2015; Felicen dkk., 2014).

Adapun misi dari program Lembaga Pariwisata dan Perhotelan adalah untuk membekali siswa tidak hanya dengan keterampilan manajemen berbasis teori tetapi juga dengan pengalaman belajar industri (Zhao, 199 1). Chang dan Tse (2015) percaya bahwa sebagian besar Lembaga Pariwisata dan Perhotelan mengikuti pola yang sama seperti di Amerika Serikat: mata pelajaran inti sebagian besar adalah gelar bisnis, sementara mata kuliah

wajib utama berfokus pada pada isu-isu manajemen hotel dan pariwisata yang spesifik.

Adapun misi dari program Lembaga Pariwisata dan Perhotelan adalah untuk membekali mahasiswa tidak hanya dengan keterampilan manajemen berbasis teori tetapi juga dengan pengalaman belajar di industri pariwisata itu sendiri.

Tabel 2.1 di bawah ini mencantumkan mata kuliah wajib program pariwisata dan perhotelan di Nusadaya Academy Bandar Lampung.

Tabel 2.1 Mata Kuliah Pendidikan Non-formal Nusadaya Academy Lampung

| Kode Makul | Mata Kuliah | SKS |
|-------------------|------------------------------|------------|
| NSDM1 | AKUNTANSI | 3 |
| NSDM2 | CREATIVE AND DESIGN THINKING | 3 |
| NSDM3 | MANAJEMEN FRONT OFFICE | 3 |
| NSDM4 | HOUSEKEEPING | 3 |
| NSDM5 | FOOD dan BEVERAGE PRODUCT | 3 |
| NSDM6 | FOOD dan BEVERAGE SERVICES | 3 |
| NSDM7 | SISTEM MANAJEMEN HOTEL | 3 |
| NSDM8 | MANAJEMEN BISNIS PARIWISATA | 3 |
| NSDM9 | PERSONALITY DEVELOPMENT | 3 |
| NSDM10 | INTERNSHIP | 12 |

Tabel 2.1

Dari data diatas dapat dilihat jika kontribusi SKS terbanyak (12 SKS) dan waktu belajar (6 bulan dengan 960 jam) yaitu untuk program magang (Magang kerja). Seorang dosen di fakultas pariwisata Universitas Beifang menyatakan bahwa setiap jurusan harus mewajibkan setiap mahasiswa untuk menyelesaikan penempatan industri dengan pengalaman kerja lapangan perhotelan.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pendidik program Lembaga Pariwisata dan Perhotelan harus meningkatkan struktur kurikulum mereka, terutama desain program magang (Magang kerja) (Chang dan Tse, 2015; Chen dan Shen, 2012), karena institusi akademis dapat memperoleh manfaat dari magang mahasiswa:

- a. Memberikan saran untuk perbaikan kurikulum berdasarkan kebutuhan industri;
- b. Penilaian eksternal terhadap desain struktur kurikulum yang ada;
- c. Sumber untuk membantu mahasiswa menemukan pekerjaan yang sesuai;
- d. Membangun jaringan dengan industry pariwisata.

Penelitian (*Bao dan Fang, 2014; Blomme et al., 2009; Chang dan Tse, 2015; Felicen et al., 2014; Kamau dan Waudo, 2012*) telah menekankan pentingnya mengevaluasi kualitas program Perhotelan dan Pariwisata pada LKP melalui desain struktur magang mereka, dan bagaimana mereka memenuhi ekspektasi siswa untuk memasuki industri. Penelitian semacam itu dapat memberikan saran yang berharga bagi para pendidik Perhotelan dan Pariwisata pada LKP dalam hal peningkatan kurikuler dan desain program magang untuk memotivasi lebih banyak mahasiswa untuk bekerja di industri perhotelan (*Abdullah et al., 2015*).

2.4 Keputusan Karir

Bagian ini memperkenalkan konsep tentang karir, dan keputusan mahasiswa dari perspektif yang berbeda. Sebuah model proses pengambilan keputusan karir, yang melibatkan empat langkah, dijelaskan, dan cakupan peluang karir yang disediakan oleh industri perhotelan.

Karir dapat dilihat dari tingkat organisasi maupun individu (*Lips-Wiersma, 2002*). Sementara analisis tingkat organisasi menganggap karier sebagai struktur atau jalur dalam organisasi, analisis tingkat individu memandangnya sebagai pilihan subjektif dan objektif individu atau pengalaman kerja atau pekerjaan (*Kosine dan Lewis, 2008*).

Stringer dan Kerpelman (2010) mendefinisikan karir sebagai rangkaian pengalaman kerja dan aktivitas pekerjaan yang terkait yang membentuk masa hidup seseorang, sebagian berada di bawah kendali mereka dan sebagian lagi di bawah kendali orang lain.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Julien (1999), karir didefinisikan sebagai peran identitas sosial, status sosial, atau cara untuk mencari nafkah, atau jalur untuk mencapai kebutuhan seseorang melalui fisik hingga aktualisasi diri. Bailout (2009) mengemukakan bahwa penelitian karir dapat dengan mudah dibagi menjadi dua dimensi besar dalam hal pertukaran moneter dan pertukaran non-moneter bagi individu. Pada tingkat yang lebih dalam, beberapa peneliti telah meneliti topik ini dari berbagai perspektif yang berbeda, seperti kesuksesan karir, komitmen karir, pengembangan karir, hasil karir, efektivitas karir, kemajuan karir, kemajuan karir. (*Bailout, 2009; Barnett dan Bradley, 2007; Julien, 1999; Stringer dan Kerpelman, 2010; Willis et al.*)

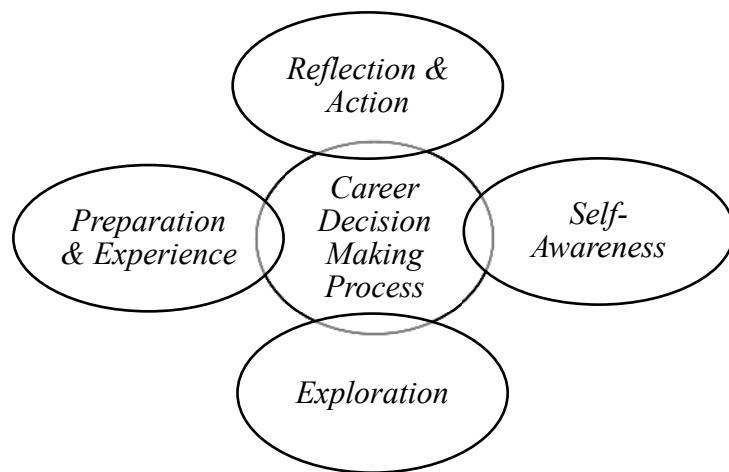
Berdasarkan definisi karir dan studi penelitian pada pengertian sebelumnya, hanya sedikit penelitian tentang keputusan karir dan pilihan karir yang ditemukan. Dalam sebuah penelitian, (*Stringer dan Kerpelman (2010)*) menggabungkan dua konsep yaitu pengembangan karir dan keputusan karir, yang menyatakan bahwa kesulitan dalam membuat keputusan karir merupakan halangan utama dalam pengembangan karir seseorang. Beberapa penelitian memperkenalkan konsep keraguan karir dibandingkan dengan keputusan karir, mengkategorikan individu sebagai mereka yang mengalami keraguan karir, mereka yang memiliki sedikit kecemasan dalam membuat keputusan, dan mereka yang tidak memiliki kecemasan dalam

membuat keputusan karir sama sekali (Julien, 1999; Chuang dan Dellmann-Jenkins, 2010). Para peneliti juga mengidentifikasi individu yang membuat keputusan karir yang sesuai, yang disebut sebagai siap untuk memutuskan, memutuskan dengan percaya diri (Julien, 1999). Biasanya, orang-orang yang memutuskan dengan percaya diri adalah mereka yang memiliki informasi karir yang lengkap berkembang dengan baik dalam identitas karir mereka, yakin dengan keputusan karir mereka, dan tidak membutuhkan nasehat konseling karir.

Penelitian ini akan berfokus pada konsep pengambilan keputusan karir, yang dapat menrefleksikan hubungan semua faktor. Para mahasiswa berada pada tahap awal pekerjaan, membuat pilihan karir pertama mereka, bukan pada tahap melihat kesuksesan karir atau komitmen karir yang merupakan kelanjutan dari proses pengambilan keputusan awal memilih industri perhotelan dan pariwisata.

Membuat keputusan karir merupakan hal yang membuat stres bagi banyak mahasiswa, dan tingkat kecemasan serta kegugupan meningkat secara signifikan (Willis et al., 2009). Memang, membuat keputusan karir adalah proses yang kompleks bagi mahasiswa, yang mungkin membutuhkan konseling karir (Mau, 2000). Beberapa penelitian (Lips, 2002) menyarankan untuk mengimplementasikan strategi perencanaan karir, dengan layanan konseling bagi para pengambil keputusan karir awal seperti lulusan Lembaga perhotelan dan pariwisata, karena mereka belum matang dan tidak memiliki pengetahuan yang cukup dan kepercayaan diri untuk memutuskan pekerjaan mereka.

Menurut Schermerhorn, Hunt, Osborn, dan Osborn (2012: hlm. 298-304) menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan karir biasanya digambarkan dengan empat langkah berikut: kesadaran diri; eksplorasi; persiapan dan pengalaman; serta refleksi dan tindakan, yang merupakan model pengambilan keputusan karir yang rasional seperti yang ditunjukkan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1 Alur Pengambilan Keputusan

Langkah pertama adalah *Self-awareness* (kesadaran diri), mengacu pada pemahaman yang baik tentang diri sendiri, terutama tentang atribut pribadi seperti minat, kepribadian, nilai-nilai karier, yang secara umum dapat disimpulkan sebagai mengenal diri sendiri dan membangun kesadaran diri. Langkah kedua adalah *Exploration* (eksplorasi), yang berarti mendapatkan pemahaman yang lebih baik dan meneliti karir yang diinginkan; tahap ini harus mulai mengidentifikasi pilihan karir dan mengumpulkan informasi seperti sejarah dan reputasi perusahaan, lokasi dan lingkungan kerja. Ketiga adalah *Preparation and Experience* (proses persiapan dan pengalaman), agar siap untuk mengevaluasi keputusan karir, pada tahap ini mempersiapkan dan mendapatkan pengalaman tentang organisasi kerja, dan untuk alasan ini internship sebagai program magang sangat disarankan. Langkah terakhir adalah *Reflection and Action* (refleksi dan tindakan), apakah mengembangkan pemikiran karir atau mengimplementasikan keputusan karir, tetapi penting untuk memantau keputusan karir dan merefleksikan pro dan kontra bekerja untuk organisasi ini, untuk memeriksa kembali apakah keputusan karir ini sesuai dengan nilai diri dan harapan karir awal.

Larsson dkk. (2007) dan Millar dan Shevlin (2003) menyatakan bahwa proses pengambilan keputusan karir mencerminkan faktor motivasi seseorang untuk mengambil keputusan, pengetahuan tentang organisasi, kepribadian mereka sendiri, dan kemampuan untuk mengevaluasi alternatif. Namun, kualitas-kualitas ini dapat bervariasi secara signifikan pada berbagai tahap kehidupan.

Penelitian Stringer dan Kerpelman (2010) mengenai pengambilan keputusan karir menyimpulkan dengan satu konstruk yang terdiri dari 26 butir pertanyaan yang mengevaluasi pengembangan karir dan kemampuan eksplorasi karir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor eksplorasi karir yang lebih tinggi mengindikasikan lebih banyak informasi dalam memilih karir dan mengimplikasikan kemampuan yang lebih kuat dalam pengembangan karir di masa depan.

Semua penelitian di atas mengenai proses pengambilan keputusan karir menginspirasi penelitian ini untuk mengukur keputusan karir sebagai sebuah salah satu factor penting khususnya untuk mahasiswa Lembaga Perhotelan dan Parwisata yang membuat keputusan karir di industri perhotelan. Karena sebagian besar siswa muda memiliki pengetahuan yang relatif terbatas tentang diri mereka sendiri, kemampuan mereka, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh dunia kerja (*Kosine dan Lewis, 2008*). Meskipun mereka mungkin memiliki pengetahuan yang luas tentang industri perhotelan, mereka mungkin memiliki pengetahuan yang terbatas tentang pengetahuan karir dan kemampuan mereka untuk membuat keputusan penting.

Program Magang Kerja mempersiapkan mahasiswa untuk kesempatan berkarir di berbagai tempat kerja mulai dari hotel mewah, restoran, agen perjalanan, taman hiburan, resor, pusat konvensi, pusat perbelanjaan, kompleks olahraga, hingga perusahaan pariwisata (Pizam et al., 2013). Jabatan-jabatan karir yang dapat diisi oleh lulusan lembaga pendidikan dengan program Program Magang Kerja antara lain manajer hotel, manajer

restoran, manajer operasi tur, dan manajer perencanaan tur (Kim dan Park, 2013). Dalam penelitian Fong dkk. (2014), data mengenai jabatan di bidang perhotelan tahun 2012-2022 memperkirakan bahwa sekitar 10% dari pekerjaan akan memiliki jabatan khusus untuk manajer penginapan, dengan gaji rata-rata sebesar US\$47.680, dan 20% serapan untuk manajer layanan makanan dan minuman dengan gaji US\$48.560.

Penulis menggunakan data longitudinal, dengan mendistribusikan kuesioner kepada para lulusan lembaga pendidikan keahlian dan pelatihan, baik lembaga pendidikan formal atau non-formal untuk menginvestigasi pilihan karir awal mereka di industri perhotelan dan pariwisata.

Departemen Output (*Development*) di akademi pariwisata dan perhotelan Nusadaya Academy (2023) meneliti sikap dan persepsi mahasiswa yang mengikuti Program Magang Kerja saat ini terhadap karir masa depan mereka. Di antara sampel 400 lulusan mereka, mereka menemukan bahwa lebih dari 75% ingin melanjutkan pekerjaan di industri perhotelan dan pariwisata. Tidak mengherankan, temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa beberapa dari mereka yang berkarir di sektor bisnis lain daripada industri perhotelan. Di antara responden yang memiliki pengalaman magang di hotel, mereka memiliki pengalaman kerja yang buruk dan tidak akan bergabung dengan industri ini setelah lulus. Banyak juga yang menyebutkan bahwa pengalaman buruk tersebut berasal dari ekspektasi yang tidak terpenuhi dan ketidaksesuaian antara lingkungan kerja yang sebenarnya dengan apa yang mereka pelajari di kelas. Inilah sebabnya mengapa penelitian ini didedikasikan untuk menemukan faktor Motivasi kerjaserta kemampuan keterampilan (*work ability*) apa yang mempengaruhi keputusan karir mahasiswa yang mengikuti Program Magang Kerja di industri perhotelan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ini terlampir referensi-referensi penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini:

Tabel 2.5 Data Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Indikator Variabel | Hasil Penelitian |
|----|---|---|---|---|
| 1 | Arthur, Patrick dan Koomson, Samuel (2023). | "Is student Internship program still beneficial today? The views of multi-parties in Ghana" | -Students Practical Training -Benefit | Penelitian ini menemukan bahwa program magang mahasiswa masih relevan di abad ke-21, menawarkan beberapa manfaat bagi peserta magang, universitas, dan perusahaan. Bagi peserta magang, magang memberikan soft skill, kepercayaan diri, pengembangan karir, rasa tanggung jawab, kemampuan kerja, pendapatan, berbagi pengetahuan dan jaringan. Bagi perusahaan, program ini mengungkap siswa berbakat dan menjanjikan yang dapat dipekerjakan segera setelah lulus dengan biaya yang relatif lebih murah. Makalah ini menyimpulkan bahwa program magang mahasiswa, jika dikelola dengan baik, akan memberikan beberapa keuntungan bagi mahasiswa, industri, universitas teknik, dan ekonomi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peserta magang, universitas teknik, industri, asosiasi profesional dan badan-badan pemerintah harus memanfaatkan keuntungan yang diberikan oleh program magang bagi mereka dan perekonomian secara keseluruhan. |

Lanjutan Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Indikator Variabel | Hasil Penelitian |
|----|----------------------|--|--|---|
| 2 | Koc, Erdogan (2014). | <i>Are internship programs encouraging or discouraging? —A viewpoint of tourism and hospitality students in Turkey</i> | -Internship program -Hospitality Tourism. -Benefit | Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pandangan mahasiswa pariwisata dan perhotelan terhadap program magang musim panas yang mereka ikuti. Hasil survei yang diterima dari 603 siswa di seluruh Turki mengungkapkan bahwa setelah pengalaman magang mereka, hampir 18,3% siswa sekarang ingin bekerja di sektor pariwisata dan perhotelan, sementara sebagian besar dari mereka ingin bekerja di bidang pariwisata dan perhotelan yang berbeda dari yang mereka inginkan. |
| 3 | Que, Hua (2022). | <i>Factors affecting hotel interns' satisfaction with internship experience and career intention in China.</i> | -Hospitality -Internship Program -Affect | Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan peserta magang, persepsi iklim organisasi, persepsi budaya organisasi secara signifikan dan positif berhubungan dengan niat untuk bertahan. Selain itu, hasil penelitian menegaskan bahwa hubungan antara tingkat kepuasan peserta magang dan niat untuk bertahan dimoderasi oleh iklim organisasi dan budaya organisasi. |

Lanjutan Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Indikator Variabel | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|---|
| 4 | Alawamleh, Mohammad. dan K.Mahadin, Bushra. (2022) | <i>Will university Magang kerja secure you a job? interplaying factors from an emerging market perspective</i> | - <i>Internship program</i> - <i>Interpretive Structural Modeling</i> - <i>Employability Modeling</i> | Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor magang dan perannya dalam memperoleh pekerjaan, membangun hubungan di antara mereka menggunakan pemodelan struktural interpretatif (ISM). Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki tingkat hirarki dan hubungan di antara faktor-faktor magang utama yang diidentifikasi melalui pemeriksaan literatur yang mendalam dan analisis saran ahli. 11 faktor dianalisis (EE, SE, SI, AS, IPK, kompensasi, UIR, QNI, CPE, jaringan, dan kelayakan kerja) dengan menggunakan pendekatan ISM. |
| 5 | Ebner, Katharina, Soucek, Roman, Selenko, Eva. (2021) | <i>Perceived quality of Magang kerjas and employability perceptions: the mediating role of career-entry worries</i> | - <i>Intership</i> - <i>Employability</i> - <i>Graduate Students</i> - <i>Career Entry Worries</i> - <i>Work Experience</i> | magang memfasilitasi masuknya mahasiswa ke pasar tenaga kerja dan menjawab pertanyaan mengapa magang memiliki efek positif pada persepsi kemampuan kerja mahasiswa. penelitian ini menekankan pentingnya magang berkualitas tinggi dari sudut pandang psikologis: magang memiliki manfaat psikologis yang signifikan, dalam bentuk mengurangi kekhawatiran karier lulusan. |

Lanjutan Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Indikator Variabel | Hasil Penelitian |
|----|--|--|---|---|
| 6 | Zopiatis, Anastasios. (2007) | <i>Hospitality Magang kerjas in Cyprus: a genuine academic experience or a continuing frustration?</i> | - <i>Hospitality Management</i> - <i>Hospitality Education</i> - <i>Cyprus Personality</i> | Tujuan utama dari studi penelitian yang dilakukan adalah untuk menyelidiki magang perhotelan dan meningkatkan praktik-praktik tersebut dalam lingkungan industri perhotelan Cyprus yang berbeda dengan memperoleh pengetahuan baru. Praktik magang akan terus memainkan peran penting dalam program gelar perhotelan. Institusi pendidikan di seluruh dunia harus berusaha untuk mengembangkan kemitraan segitiga yang unik antara mahasiswa perhotelan, industri dan institusi pendidikan, membentuk hubungan yang didasarkan pada motivator intrinsik dan kepentingan bersama industri. |
| 7 | Garcia, Raquel Ferreras. Zaguirre , Jordi Sales. López Enric, Serradell. (2020). | <i>Competences in higher education tourism internship program</i> | - <i>Competences</i> - <i>Tourism</i> - <i>Knowledge</i> - <i>Internship</i> <i>Program</i> - <i>Higher education</i> - <i>Scientific Literature</i> | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa tingkat kesesuaian antara pelatihan akademik yang diterima oleh mahasiswa dan tuntutan pasar kerja. Motivasi utama dari penelitian ini adalah untuk mengisi kesenjangan dalam literatur yang mengacu pada analisis kompetensi yang dicapai oleh mahasiswa di sektor pariwisata. |

Lanjutan Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Indikator Variabel | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------------|--|--|--|
| | | | | <p>Salah satu aspek kunci dari penelitian ini yang membedakannya dengan penelitian lain adalah fakta bahwa kompetensi dinilai oleh perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi HTSI untuk mengembangkan kompetensi mahasiswa dan menyesuaikannya dengan tuntutan pasar kerja di sektor perhotelan dan pariwisata telah berhasil</p> |
| 8 | Ruël, H. and Lombarts, A. (2021) | <i>A qualititative exploration of sustainable talent management of hospitality interns' career intentions based on their pre-, post- and present practical placement experiences</i> | - <i>Hospitality Management</i> - <i>Sustainable Hospitality Management</i> | <p>Sebagai kesimpulan, penelitian ini merekomendasikan untuk mengadopsi praktik SDM yang berkelanjutan untuk memperkaya pengalaman penempatan magang yang mendorong niat karier perhotelan mereka Khususnya, kami mengusulkan untuk mengatasi merek perusahaan yang tercoreng di industri ini dengan menarik talenta yang dapat 'menciptakan nilai bagi calon karyawan dan karyawan yang sudah ada dengan berinvestasi pada ketersediaan dan kelangsungan hidup karyawan dalam jangka panjang, yang memastikan tenaga kerja berkualitas tinggi untuk masa depan'. Tahapan magang dari Zopiatis dan Theocharous (2013) untuk mengeksplorasi niat karier</p> |

Lanjutan Tabel 2.5 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Indikator Variabel | Hasil Penelitian |
|----|---------------|--|---|---|
| | | <i>A qualitative exploration of sustainable talent management of hospitality interns' career intentions based on their pre-, post- and present practical placement experiences</i> | -Hospitality Management -Sustainable Hospitality Management | perhotelan para peserta magang sebelum, selama, dan setelah penempatan mereka. Temuan kami sebagian besar selaras dengan temuan sebelumnya, terutama pengalaman penempatan yang penting dalam membentuk niat karir perhotelan peserta magang. Kami juga menemukan bahwa peserta magang mengaitkan ketidakberanian mereka untuk tetap bekerja di industri ini dengan ketidaksesuaian antara pengalaman prapenempatan dan pengalaman penempatan yang sebenarnya. Berdasarkan kerangka kerja yang disediakan oleh De Prins dkk. (2014), kami mengusulkan sebagai kesimpulan bahwa pendidik dan industri harus mengadopsi praktik SDM yang berkelanjutan. |

2.6 Pengembangan Hipotesis

Perumusan hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan pada kerangka konseptual penelitian, tinjauan pustaka, dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

2.6.1 Motivasi kerjadan Keputusan Karir

Dalam sebagian besar literatur karir, dimensi intrinsik dapat diterapkan pada evaluasi kesuksesan karir (Ballout, 2009; Heslin, 2005; Jul~en, 1999; Stringer & Kerpelman, 2010; Valcour & Ladge, 2008; Willis dkk., 2009). Kesuksesan karir intrinsik mewakili komponen subjektif pribadi dalam hal pengarahan diri, efikasi diri, adaptasi terhadap organisasi dan semangat untuk bekerja (Heslin, 2005). Hal ini merefleksikan aliran alami dari kepuasan psikologis individu dengan karir mereka (Willis et al., 2009).

Rogers & Creed menjelaskan hubungan antara faktor ekstrinsik dan keputusan karir. Salah satu faktor penentu utama, yaitu variabel ekspektasi hasil, mendukung hubungan faktor ekstrinsik dalam penelitian ini dengan keputusan karir (*Hirschi,2010; Rogers dan Creed,2011*). Hal ini menunjukkan bahwa individu lebih cenderung terlibat dengan perilaku atau aktivitas tertentu jika mereka merasakan imbalan dan manfaat yang lebih nyata, seperti lingkungan kerja yang lingkungan kerja yang menarik, imbalan ekstra, penilaian verbal dan umpan balik yang dihargai dan hasil yang positif dapat mengarah pada niat karier dan tujuan karier yang lebih kuat (Hirschi, 2010; Rogers & Creed, 2011). Sebagai hasil dari argumen-argumen tersebut, penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Faktor Motivasi kerjamemiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan karir (Keputusan Karir) untuk bekerja di industri perhotelan.

2.6.2 Keterampilan Kerja dan Keputusan Karir

Sharf mengungkapkan keputusan karier merupakan kemampuan individu untuk menggunakan pengetahuan dan pemikirannya untuk membuat perencanaan karier.(R.S.Sharf,Applying Career Development Theory to Counseling. California: Brooks/Cole Publishing Company,

1992). Kemampuan individu dalam membuat keputusan karier didasari oleh tiga aspek yaitu; pengetahuan, sikap dan keterampilan. Indikator aspek kompetensi mengacu pada kemampuan individu dalam menggunakan pengetahuan dan pemikirannya dalam keputusan karier. Kompetensi mempunyai peranan yang penting, karena kompetensi menyangkut kemampuan dasar yang dimiliki karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Moheriono, 2012). Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan kompetensinya, dipandang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah:

H2 : Keterampilan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan karir (Keputusan Karir) para pegawai perhotelan untuk diterima bekerja di industri perhotelan

2.6.3 Program Magang Memoderasi Pengaruh Motivasi kerja pada Keputusan Karir

Program magang adalah pembelajaran utama bagi mahasiswa Lembaga Pariwisata & Perhotelan dalam tahap eksplorasi proses pengambilan keputusan karir (Schermerhorn et al., 2012), tetapi proses eksplorasi merupakan kotak hitam (Ajzen, 1985) yang dapat mengubah keyakinan kemampuan diri mereka dan pandangan mereka tentang industri, yang semuanya mempengaruhi pilihan dan tujuan karir mereka. Pengalaman kerja yang dirasakan saat magang kerja berlangsung dapat menghasilkan hasil yang positif ataupun negatif setelah para pekerja mencoba terjun langsung ke industri.

Hasil survei yang dilakukan penulis di lapangan didapatkan informasi bahwa para pemberi kerja menganggap pegawai muda perhotelan saat ini kurang motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan dan yang paling penting kurangnya kemauan untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan tugas, yang mengakibatkan ketidakpuasan mereka dengan

program magang dan keputusan karir yang kurang tepat. Oleh karena itu, berdasarkan argumen-argumen tersebut hipotesis yang diajukan adalah:

H3 :Program Magang kerja dapat memoderasi pengaruh Motivasi Kerja (*Work Motivation*) terhadap keputusan karir.

2.6.4 Program Magang Kerja Memoderasi Pengaruh Keterampilan Kerja pada Keputusan Karir

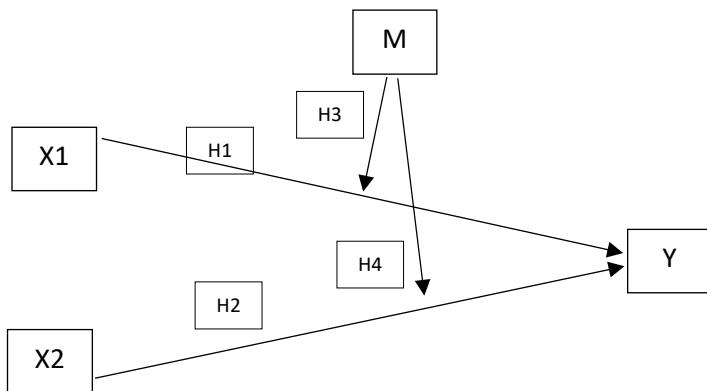
Program kerja praktik (magang) menurut Chandra Suharyanti, dkk (2014) adalah kegiatan pembelajaran di lapangan yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan mahasiswa dalam dunia kerja nyata. Menurut Sharf (1992), pengetahuan yang dapat mendasari pengambilan keputusan karier adalah pengetahuan tentang langkah-langkah membuat keputusan karier, kesesuaian suatu karier dengan kemampuan, bakat, dan minat, pengetahuan tentang pentingnya pengambilan keputusan karier secara mandiri.

Pengetahuan yang dibutuhkan para pekerja untuk memutuskan tempat atau industri apa mereka akan bekerja, dengan program magang kerja ini membantu para pegawai perhotelan muda yang ingin merasakan atmosfer bekerja dan mereka dapat mendapatkan keterampilan yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan industri. Oleh karena itu didapatkan hipotesis sebagai berikut:

H4 : Program Magang kerja memoderasi pengaruh Keterampilan kerja (Keterampilan Kerja) pegawai perhotelan terhadap keputusan karir.

2.7 Model Penelitian

Kerangka penelitian ini digunakan untuk menggambarkan arah bagi penelitian agar dapat berjalan pada lingkup yang telah ditetapkan. Pada gambar 2.2 berikut penulis menyajikan model pada penelitian ini,



Gambar 2.2 Model Penelitian

Keterangan :

- X1 : Motivasi kerja
- X2 : Keterampilan Kerja
- Y : Keputusan Karir
- M : Program Magang Kerja

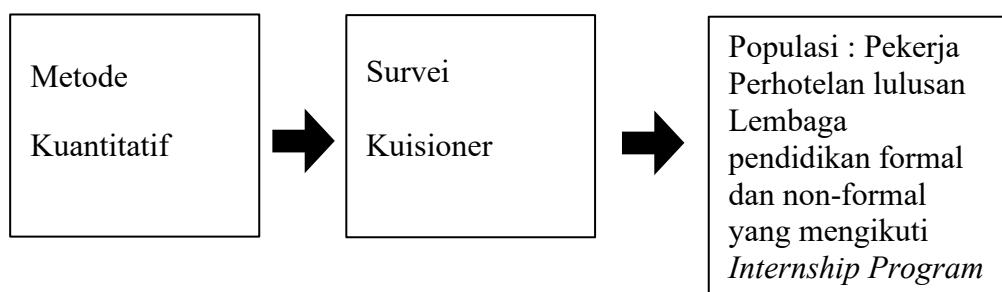
BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Bab ini menyajikan metodologi penelitian yang memastikan data yang diperlukan dapat dikumpulkan dan dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan penelitian. Pertama kita akan mempertimbangkan objek penelitian untuk pemahaman yang lebih baik tentang metodologi penelitian. Kemudian, secara khusus membahas tentang objek penelitian, jenis penelitian, variable penelitian, sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian untuk menguji teori objektif dengan cara menguji hubungan antar variable (*Cresswell J, 2014*).



Gambar 3.1 Desain Penelitian

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat metode kualitatif menggunakan data survei dari pekerja lulusan lembaga perhotelan dan pariwisata (LKP) di Provinsi Lampung agar dapat menyelidiki dan mengeksplorasi perspektif yang

berbeda dari Keputusan Karir ,Motivasi Kerja, Keterampilan Kerja dan Program Magang Kerja .

Metode kuantitatif dirancang untuk mengumpulkan data primer untuk mengetahui tren jawaban atas pertanyaan penelitian. Hal ini juga memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar dari populasi yang cukup besar dengan cara yang sangat ekonomis (*Cooper & Schindler.,2006*).

3.2 Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengarahkan objek penelitian pada pekerja di industri perhotelan (*Hotelier*) dengan mengikuti Program Magang Kerja sebagai landasan pertama dalam memulai pekerjaan di industri hotel berbintang khususnya di Provinsi Lampung.

3.3 Variabel Penelitian

Dikutip dari (Sugiyono,2018), terdapat beberapa jenis variable dalam sebuah penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Independen

Variabel independent atau Variabel Bebas adalah variable yang akan memengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variable dependen atau variable terikat. Variable independent dilambangkan dengan (X). Adapun variable X yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (*WM*) yang dilambangkan oleh (X1) dan Keterampilan Kerja (*WS*) yang dilambangkan oleh (X2)

2. Variabel Dependen

Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Sugiyono,2018) adalah variable yang dipengaruhi karena adanya variable bebas. Variabel Dependen dilambangkan dengan (Y). Adapun variable dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Keputusan Karir (Y).

3. Variabel Moderasi

Variabel Moderasi adalah variable yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variable independent dan variable dependen sehingga

menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variable moderasi dilambangkan dengan (M). Adapun variable moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Program Magang Kerja (M).

3.4 Populasi dan Sampel penelitian

Populasi adalah kumpulan elemen atau objek yang memiliki informasi yang dicari oleh peneliti dan tentang kesimpulan yang akan dibuat (Hwang et al., 2010). Oleh karena itu, populasi pada penelitian ini adalah karyawan hotel di Provinsi Lampung yang pernah mengikuti Program Magang Kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan formal maupun non formal. Hasil wawancara yang dilakukan kepada bagian sumber daya manusia di industri perhotelan di Provinsi Lampung dan dari data <https://lampung.bps.go.id/id/statistics-table/2/NTc2IzI=/number-of-hotel-employee-in-lampung-regency.html> terdapat populasi para pekerja perhotelan berjumlah 1499 orang dari total 22 hotel berbintang (bintang 3 – 5).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu desain pengambilan sampel di mana elemen-elemen dalam populasi tidak memiliki peluang yang diketahui atau ditentukan sebelumnya untuk dipilih sebagai subjek sampel (Sekaran et al, 2016). Lebih lanjut, desain sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu desain pengambilan sampel *nonprobability* di mana informasi yang diperlukan dikumpulkan dari target khusus atau spesifik atau kelompok orang atas dasar rasional.(Sekaran & Bougie, 2016), dengan teknik sampling *purposive sampling* . Teknik sampel yang akan diambil benar-benar memenuhi kriteria yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan. Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan perhotelan yang telah mengikuti Program Magang Kerja . Penyebaran kuisioner ini kami sebarkan kepada list alumni dari data yang didapatkan oleh peneliti dan diidentifikasi dari *HR coordinator* disetiap properti melalui *form* yang dibagikan.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan merupakan metode kuantitatif dimana Teknik pengumpulan data akan dilakukan melalui survei/kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data berisikan seperangkat pernyataan tertulis disebar melalui *google form* dan responden diminta untuk menjawabnya. Data yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah data primer, berupa persepsi para responden terhadap variabel-variabel yang digunakan. Model kuesioner yang digunakan diawali dengan permohonan pengisian kuesioner dan masuk pada bagian item pertanyaan yang telah dipersiapkan terkait variabel penelitian pada bagian pertama, kemudian diakhiri dengan pengisian data responden pada bagian akhir.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian selain menurut acuan di atas maka digunakan teori Roscoe. Menurut Roscoe yang dikutip Sekaran (2011:252) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel:

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- b. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.

Ukuran sampel lain, juga menurut Roscoe dikutip dari Sigitomo (2017), pada setiap penelitian, ukuran sampel yang layak berkisar antara 30 sampai 500, kedua apabila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30, dan yang ketiga apabila penelitian menggunakan analisis multivariate (korelasi atau regresi berganda) maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini berdasarkan beberapa pendapat teori di atas maka digunakan metode penyebaran kuisoner yaitu dengan memberikan kuesioner pada seluruh populasi *hotelier* yang berjumlah 266 orang. Populasi ini

didapatkan dari data *Human Resource Department (HRD)* dari 22 hotel berbintang (skala bintang 3, 4 dan 5) di Provinsi Lampung.

Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Data pertama merupakan data primer yang bersumber dari lapangan yang dikumpulkan oleh peneliti. Data primer diperoleh dari responden melalui kuesioner di sebarkan melalui *Google form*. Data kedua adalah studi kepustakaan, studi kepustakaan dilaksanakan dengan cara mempelajari *literature* yang berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan. Ini merupakan sebuah langkah untuk mengeksplorasi teori dan studi terkait yang berguna dan menunjang penelitian.

Pengumpulan data hasil kuesioner menggunakan *Skala Likert* dengan menggunakan skala 1-5 untuk mengukur respon / sikap / pendapat dari responden (*Hair,J and Tatham, R. 2007*)

Tabel 3.5 Tabel Skala Likert

| Skala Nilai | Jawaban | Lambang |
|-------------|---------------------|---------|
| 5 | Sangat Setuju | SS |
| 4 | Setuju | S |
| 3 | Netral | N |
| 2 | Tidak Setuju | TS |
| 1 | Sangat Tidak Setuju | STS |

3.6 Operasional Variabel

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu kuesioner mengenai Program Magang Kerja *with Education Planning (IPP)*, *Students Keputusan Karir s (CD)*, dan *Intrinsic & Extrinsic Motivational Factors (MF)*.

Berikut merupakan tabel operasional variable dalam penelitian ini :

Tabel 3.6 Definisi Operasional Variable

Definisi operasional setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.6

Tabel 3. 6 Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi | Indikator | Sumber | Skala |
|---|--|---|---------------------|--------------|
| <i>Internship Program with Education Planning (IPP)</i> | Zopiatis dan Constanti (2012) menyatakan bahwa pendidik harus secara efektif merencanakan dan mengorganisir program magang, menyediakan lingkungan yang mempraktikkan apa yang telah mereka pelajari di kelas dan menerapkannya di lingkungan kerja industri. Mereka harus merencanakan dengan hati-hati dan mendapatkan saran dari berbagai pemangku kepentingan terkait, untuk untuk memastikan program magang yang efektif yang dirancang untuk memenuhi tujuan program, dan meningkatkan pengalaman belajar dan keterampilan praktik mahasiswa (Felicen et al., 2014). | Lulusan dari Lembaga pendidikan dengan program <i>Internship</i> Lembaga pendidikan saya menerapkan sistem <i>Internship</i> (magang) Kuliah pada program perhotelan dan pariwisata telah membantu karier saya. Lembaga Perhotelan dan Pariwisata memperkenalkan program magang dan operator industry perhotelan dengan baik. Lembaga saya telah memberikan dukungan fakultas dalam hal alokasi dana untuk administrasi program magang. Perusahaan ini telah memberi saya posisi pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan profesi saya. Lembaga Perhotelan dan Pariwisata memberikan program magang yang sesuai | Bao and Fang (2014) | Likert (1-5) |

| Lanjutan Tabel 3.6 <i>Operasional Variable</i> | | | | |
|---|---|---|--|--------------|
| Variabel | Definisi | Indikator | Sumber | Skala |
| <i>Career Decision (CD)</i> | (Abdullah et al., 2015; Richardson, 2009; Tse, 2010) Percaya bahwa pengalaman magang yang baik dapat membangun aspirasi siswa untuk membuat komitmen karir mereka di industri perhotelan | Karier di bidang perhotelan sesuai dengan pengembangan keterampilan saya Karier di bidang perhotelan sesuai dengan minat pribadi saya. Saya mengidentifikasi program magang sebagai pengalaman belajar yang penting dalam memilih karier di bidang perhotelan. Saya berkomitmen untuk berkarir di industri perhotelan. Pengalaman magang membuat saya dapat mengidentifikasi pro dan kontra pada setiap pilihan dalam memilih karir di bidang perhotelan. Saya dapat mengidentifikasi pemberi kerja dan informasi perusahaan terkait sebelum memilih karir dibidang perhotelan. Saya akan bekerja di perusahaan magang perhotelan yang sama setelah lulus. Saya akan memilih karier masa depan saya di industri perhotelan. | (Abdullah et al., 2015; Richardson, 2009; Tse, 2010) | Likert (1-5) |

| Lanjutan Tabel 3.6 <i>Operasional Variable</i> | | | | |
|---|--|---|---------------------------|--------------|
| Variabel | Definisi | Indikator | Sumber | Skala |
| <i>Motivational Factors (MF).</i> | faktor motivasi adalah langkah pertama dalam penilaian diri mereka terhadap keputusan karir mereka, menurut model proses pengambilan keputusan karir (Schermerhorn et al., 2012), karena mereka mengevaluasi informasi yang mempengaruhi sikap mereka yang menguntungkan dan tidak menguntungkan terhadap keputusan karir mereka di industri perhotelan. | Pekerjaan di hotel memberi saya berbagai aktivitas dan keterampilan. Pekerjaan di hotel memberi saya identifikasi hasil yang terlihat dari awal hingga akhir pekerjaan. Pekerjaan di hotel sangat penting dalam hidup saya dan bagi orang lain. Pekerjaan di hotel memberi saya kebebasan dan keleluasaan yang cukup besar dalam jadwal saya. Pekerjaan di hotel memberi saya umpan balik yang langsung dan jelas tentang kinerja saya dalam mengerjakan tugas. Pekerjaan di hotel memberi saya kesempatan untuk berkembang secara pribadi. Pekerjaan di hotel memberi saya ruang untuk naik jabatan. Pekerjaan di hotel memberi saya rasa tanggung jawab. Pekerjaan di hotel memberikan gaji dan insentif yang sesuai dengan <i>skill</i> saya | Schermerhorn et al., 2012 | Likert (1-5) |

| Lanjutan Tabel 3.6 <i>Operasional Variable</i> | | | | |
|---|--|--|---------------------------|--------------|
| Variabel | Definisi | Indikator | Sumber | Skala |
| Keterampilan Kerja | Bambang Wahyudi (2008: 33) menyatakan bahwa keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman | <p>Keahlian dasar :</p> <ul style="list-style-type: none"> - kemampuan dalam mendengarkan perintah pekerjaan. - kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan - ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan <p>Keahlian teknik :</p> <ul style="list-style-type: none"> - kemampuan dalam menggunakan peralatan - kemampuan dalam menghitung - pengembangan teknik dalam pekerjaan. <p>Keahlian interpersonal :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan dalam berkomunikasi - Kemampuan pendengaran yang baik - Kemampuan dalam bekerja tim <p>Menyelesaikan masalah :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan memecahkan permasalahan - Kemampuan dalam menganalisa - Kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan | Bambang Wahyudi (2002:33) | Likert (1-5) |

3.7 Uji Instrumen dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan software SPSS. Uji validitas instrumen dilakukan dengan menguji validitas konstruk melalui penggunaan analisis faktor. Indikator dinyatakan valid apabila nilai $KMO \geq 0,50$ dengan nilai $anti\ image \geq 0,50$ dan nilai faktor $loading \geq 0,50$ menurut Ghozali (2018).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang mengindikasikan tingkat kepercayaan, kehandalan, konsistensi, atau kestabilan hasil pengukuran pernyataan tanpa adanya bias atau error dan memberikan jaminan bahwa alat pengumpulan data yang digunakan sepanjang waktu memberikan hasil yang konsisten dan seluruh item dalam instrumen pengumpulan data juga memberikan hasil yang konsisten (Sekaran & Bougie, 2016).

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran dengan menggunakan alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang dengan alat ukur yang sama. Menurut(Hair et al., 2019), reliabilitas adalah indeks yang digunakan untuk menunjuk sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel, apabila variabel memiliki nilai Cronbach Alpha dan construct reliability untuk item berkisar dari 0.79 hingga 0.89, berada di atas nilai yang disarankan yaitu 0.7. Jika suatu variabel memiliki nilai Cronbach Alpha dan construct reliability lebih dari 0.7 menunjukkan konsistensi internal untuk semua

item (Hair et al., 2019). Hasil uji reliabilitas dengan nilai $\geq 0,70$ menunjukkan bahwa instrumen penelitian sudah cukup layak digunakan dalam penelitian dan sudah cukup konsisten dalam uji reliabilitas (Sekaran & Bougie, 2016).

3.7.3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016). Normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah normalitas data, dengan tujuan untuk menguji apakah dalam data, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji statistik akan lebih baik jika semua variabel berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi normalitas data dapat diuji dengan Kolmogorov-Smirnov, dengan pedoman pengambilan keputusan :

- Nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, distribusi adalah tidak normal
- Nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, distribusi adalah normal (Ghozali, 2016).

3.7.4. Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Dalam penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk uji hipotesis. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan pengaruh Motivasi Kerja dan Keterampilan Kerja terhadap Keputusan Karir yang dimoderasi oleh variabel *internship program*. Teknik analisis data *Moderated Regression Analysis (MRA)* digunakan untuk melihat hasil pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, namun juga untuk melihat variabel moderasi dalam model dengan mampu memperkuat atau

memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap variabel moderasi dengan melakukan regresi dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = X + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

$$Y = X + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + \beta_4 X_1 Z + \beta_5 X_2 Z + e \quad (2)$$

Setelah dilakukan regresi dengan persamaan di atas, maka dapat terjadi beberapa kemungkinan dengan hasil sebagai berikut: a) Bukan sebagai variabel moderator melainkan variabel intervening atau variabel independen apabila variabel moderator (Z) tidak berinteraksi dengan variabel independen (X) akan tetapi berhubungan dengan variabel dependen (Y). b) Menjadi variabel moderator homologizer apabila variabel moderator (Z) tidak berinteraksi dengan variabel independen (X) dan tidak berhubungan dengan variabel dependen (Y). c) Menjadi variabel quasi moderator (moderator semu) apabila variabel moderator (Z) berinteraksi dengan variabel independen (X) dan berhubungan signifikan dengan variabel dependen (Y). Hal ini dikarnakan variabel moderator (Z) menjadi variabel moderator sekaligus variabel independen. d) Menjadi variabel pure moderator (moderator murni) apabila variabel moderator (Z) berinteraksi dengan variabel independen (X) namun tidak berhubungan signifikan dengan variabel dependen (Y).

3.7.5 Analisis Regresi Linier

Metode analisis linier berganda digunakan apabila penelitian yang akan dilakukan bermaksud untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor 37 dimanipulasi (dinaik turunkan) nilainya (Sugiyono, 2006). Analisis regresi berganda digunakan untuk mendapatkan koefisien regresi yang akan menentukan apakah hipotesis yang dibuat akan diterima atau ditolak (Ghozali, 2016). Untuk menguji

pengaruh variabel pemoderasi digunakan uji interaksi *yaitu Moderated Regression Analysis (MRA)* . Model persamaan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

- Persamaan Model 1 (Analisis Hipotesis I) : $Y = a + bX_1 + e$
- Persamaan Model 2 (Analisis Hipotesis III) : $Y = a + b_2 X_2 + e$
- Persamaan Model 3 (Analisis Hipotesis II) : $Y = a + bX_1 + MX_2 + e$
- Persamaan Model 4 (Analisis Hipotesis IV) : $Y = a + b_2 X_2 + MX_2 + e$

Keterangan :

a : konstanta

b : koefisien regresi

Y : Keputusan Karir (Variabel dependen)

X₁: Motivasi Kerja (Variabel Independen)

X₂ : Keterampilan Kerja (Variabel Independen)

M : Magang kerja (Variabel Moderasi)

e : koefisien error

3.8. Pengujian Hipotesis

Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H₀ tidak didukung). Sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H₀ didukung (Ghozali, 2016). Metode pengujian hipotesis yang diajukan uji signifikan parameter individual.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t) dilakukan untuk mengetahui secara terpisah atau parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016). Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan

dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

- Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan keterampilan kerja terhadap keputusan karir yang dimoderasi oleh program magang kerja pada pegawai perhotelan yang telah menyelesaikan program magang kerja di Provinsi Lampung. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- 5.1.1 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan karir para lulusan program magang kerja yang telah bekerja di industri perhotelan, sehingga hipotesis pertama sepenuhnya terdukung. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik faktor motivasi kerja maka akan semakin kuat karyawan untuk memilih karir di industri perhotelan.
- 5.1.2 Keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap keputusan karir para lulusan program magang kerja yang telah bekerja di industri perhotelan, sehingga hipotesis kedua sepenuhnya terdukung. Hal ini memiliki arti bahwa semakin baik skill yang dimiliki oleh karyawan maka akan lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan di industry perhotelan. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dan ditempatkan pada

bagian yang sesuai dengan kompetensinya, dipandang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- 5.1.3 Program magang kerja memoderasi positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja terhadap Keputusan karir, bahwa pengalaman belajar magang yang positif dari mahasiswa dapat menghasilkan hasil positif pada faktor konten intrinsik mereka, seperti hasrat untuk bekerja, kemauan untuk melayani, sikap yang baik terhadap layanan pelanggan, keyakinan efikasi diri yang lebih kuat, dan yang paling penting adalah komitmen yang kuat terhadap pengembangan karir di dalam industri.
- 5.1.4 Program magang kerja memoderasi positif dan signifikan terhadap keterampilan kerja terhadap keputusan karir, program magang berguna memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan mahasiswa dalam dunia kerja nyata sehingga nantinya akan menjadi pekerja yang terampil dan memiliki keputusan berkarir sesuai dengan kompetensinya.

5.2 Saran

- 5.2.1 Pada hasil responden tentang variabel motivasi kerja, bahwa jumlah nilai terkecil terlihat pada pertanyaan kuesioner kedua, dimana identifikasi pekerjaan di industri perhotelan cukup terlihat namun dengan jumlah sebesar 0.69 dengan nilai tersebut adalah yang terkecil dari pertanyaan lain di variabel ini menunjukkan bahwa industri ini adalah erat kaitannya dengan pelayanan. Hasil dari pelayanan yang terbaik kepada tamu hotel berbintang tidak dapat didokumentasikan agar diketahui oleh pihak manajerial hotel namun kepuasan pelanggan hotel tersebut dapat merasakan langsung.
- 5.2.2 Variabel keterampilan kerja dengan jumlah nilai responden terendah yakni dalam akumulasi peralatan kerja sesuai kebutuhan saat melaksanakan pekerjaan. Contohnya bagian *House Keeper* harus membawa *trolley* khusus yang berisikan peralatan kebersihan, serta *amenities* lainnya yang berupa fasilitas apa saja yang didapatkan tamu hotel.
- 5.2.3 Keputusan berkarir di industri hotel berbintang terdorong setelah melaksanakan program magang kerja, pegawai perhotelan merasa yakin atas kemampuan dan perkembangan dirinya saat akan memulai kontrak kerja di hotel. Jumlah properti hotel yang saat ini sangat pesat bertambah jumlahnya membuat peluang kerja semakin tinggi. Namun karena masih kurangnya pengalaman, nilai terendah pada variabel ini adalah bagaimana para calon pekerja hotel

mengidentifikasi informasi hotel yang menawarkan kerja. Hal ini terjadi karena setiap properti hotel memiliki ciri khas masing-masing sesuai kelas bintang, bangunan dan area didirikannya hotel tersebut. Sehingga diperlukan pengalaman dan informasi yang lebih banyak untuk memutuskan karir.

- 5.2.4 Saran terkait pada institusi pendidikan baik formal atau non-formal dalam penyelenggaraan program magang kerja terhadap variabel program magang kerja berkenaan dengan lembaga pendidikan memberikan dukungan berupa alokasi dana kepada calon pekerja sebelum memulai kerja. Dilapangan, penulis melakukan survei kepada alumni institusi pendidikan terkait persiapan pra-magang, dalam hal ini calon pegawai merasa kesulitan dalam mempersiapkan dana baik untuk kebutuhan harian ataupun transportasi, karena sebagian besar properti hotel berbintang di Lampung tidak memberikan gaji tertentu layaknya pegawai kontrak namun hanya mendapatkan uang makan dan peminjaman seragam saat bekerja. Hal diatas dapat menjadi referensi dan evaluasi bagi para industri dalam upaya mencetak dan mengembangkan pegawai yang siap kerja setelah proses magang kerja selesai. Penulis beranggapan hal tersebut dapat menguntungkan kedua belah pihak antara pekerja dengan ilmu dan pengalaman yang didapatkan serta pemberi kerja dengan *support* atau dukungan pegawai dengan minim *cost* dan

SDM baru yang siap dilatih sesuai kebutuhan atau standar dari masing-masing hotel berbintang di Provinsi Lampung.

5.3 Keterbatasan Penelitian

- 5.3.1 Pada variabel keputusan berkarir, penulis hanya menggunakan faktor motivasi dan keterampilan kerja sebagai variabel independen yang dimoderasi oleh program magang kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi keputusan dalam berkarir
- 5.3.2 Faktor mekanisme lain pada desain penelitian ini baik antar waktu atau tempat penyebaran kuesioner hanya fokus di Pronvisi Lampung bisa mendapatkan hasil yang berbeda pada waktu atau tempat di Provinsi lain di Indonesia, bahkan penelitian ini dapat dikembangkan di negara lain.
- 5.3.3 Penelitian ini dilakukan pada industri perhotelan berbintang (skala bintang 3, 4 dan 5) masih ada beberapa kelas hotel non berbintang lain yang dapat menjadi bahan penelitian, seperti kelas motel, rumah inap, *resort*, villa dan jenis hotel *budget* lainnya.

5.4 Implikasi Manajerial

- 5.4.1 Memberikan bimbingan dan dukungan yang kuat: Perusahaan harus memastikan bahwa mahasiswa magang menerima bimbingan dan dukungan yang cukup selama masa magang mereka. Hal ini dapat berupa pengawasan yang terstruktur, mentoring oleh para

profesional berpengalaman, serta umpan balik yang konstruktif untuk membantu mahasiswa tumbuh dan berkembang.

- 5.4.2 Menerima umpan balik dan melakukan evaluasi: Penting bagi perusahaan untuk menerima umpan balik dari mahasiswa magang tentang pengalaman mereka dan melakukan evaluasi terhadap program magang mereka secara berkala. Hal ini akan membantu perusahaan untuk terus meningkatkan program mereka dan memberikan pengalaman yang lebih baik bagi mahasiswa magang di masa depan.
- 5.4.3 Pertumbuhan industri perhotelan yang sangat signifikan di Provinsi Lampung membutuhkan tenaga kerja yang handal dan siap kerja, dan melalui program magang kerja ini sangat mendukung untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten, sehingga menjembatani kebutuhan para pelaku industri.
- 5.4.4 Program magang kerja membantu terciptanya tenaga kerja yang kompeten dan siap kerja sehingga dapat menurunkan angka pengangguran yang ada di Provinsi Lampung dan disarankan program ini dapat dimaksimalkan baik oleh pihak pemerintah dalam menekan tingkat pengangguran serta masyarakat pada umumnya jika melalui Program magang kerja adalah salah satu solusi dalam mendapatkan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Zahari, H., Mat, N.A.N., Zain, R.A., & Derani, N.(2015). Hotel internships: an employment advantage or perilous experience. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 5(8), 34-38.
- Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International*, 13(4), 362-376.
- Ankli, R.E., & Palliam, R. (2012). Enabling a motivated workforce: exploring the sources of motivation. *Development and Learning in Organizations*, 26(2), 7-10.
- Bailout, H.J. (2009). Career commitment and career success: moderating role of selfefficacy. *Career Development International*, 14(7), 655-670.
- Bao, Y.F., & Fang, G.Y. (2014). A study on hotel students' satisfaction towards their internship: a case from Hang Zhou, China. *International Journal of Contemporary Hotel Management*, 12, 1069-1076.
- Barnett, B., & Bradley, L.(2007). The impact of organizational support for careerdevelopment on career satisfaction. *Career Development International*, 12(7), 617-636.
- Bharwani, S.,& Butt, N.(2012). Challenges for the global hotel industry: an HR perspective. *Worldwide Hotel and Tourism Themes*, 4(2), 150-162.
- Blomme, R., Van Rheede, A., & Tromp, D. (2009). The hotel industry:an attractive employer? An exploration of students' and industry workers' perceptions of hotel as a career field. *Journal of Hotel & Tourism Education*, 21(2), 6-14.
- Chuang, N.K., Yin, D., & Dellmann-Jenkins, M. (2009). Intrinsic and extrinsic factors impacting casino hotel chefs' job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hotel Management*, 21(3), 323-340.
- Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (3rd ed.). Los Angeles: Sage.
- Donina, A. (2015). The role of tourism and hotel companies in ensuring an effective

- internship process. *Journal of Education Culture and Society*, 2015(1), 281-290.
- Felicen, S.S., Rasa, L.C., Sumanga, J.E., & Buted, D.R. (2014). Internship performance of tourism and hotel students: inputs to improve internship programs. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(6),42.
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process:consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 223-241.
- Katsikea, E., Theodosiou, M., Perdikis, N., & Kehagias, J. (2011). The effects of organizational structure and job characteristics on export sales managers' job satisfaction and organizational commitment. *Journal of World Business*, 46(2), 221-233.
- Kim, H.B., & Park, E.J. (2013). The role of social experience in undergraduates career perceptions through internships. *Journal of Hotel, Leisure, Sport & Tourism Education*, 12(1), 70-78.
- Lam, T., &Ching, L. (2007). An exploratory study of an internship program:the case of Hong Kong students. *International Journal of Hotel Management*, 26(2),336-351.
- Lee, J.Q., Mcinerney, D.M., Liem, G.A.D., & Ortiga, Y.P. (20 10). The relationship between future goals and achievement goal orientations:an intrinsic-extrinsic motivation perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 35(4), 264-279.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (2002). Social cognitive career theory. *Career Choice and Development*, 4, 255-311 .
- Lunenburg, F.C. (2011). Motivating by enriching jobs to make them more interesting and challenging. *International Journal of Management, Business, and Administration*, 15(1), 1-1 1.
- M.George,Jennifer. (2011). Understanding and Managing Organizational Behavior.173-174
- Maertz, C., Stoeberl, P.A., & Marks, J. (2014). Building successful internships: lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), 123-142.
- Marija, R. (2013). Undergraduates' experience and perceptions of tourism and hospitality work environments. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*,2(2), 61-70.
- Maulida (2020) ‘Teknik Pengumpulan Data Dalam Metodologi

Penelitian', 21(2).

Available at: <http://dx.doi.org/10.58791/drs.v21i2.39>.

Mohammed, A.M., & Rashid, B. (2016). The moderating influence of internship programs

on the relationship between undergraduates' perception and their intention to join the tourism and hotel industry: a theoretical model.

International Review of Management and Marketing, 6(2), 317-321.

Usmara (2006) 'Motivasi Kerja;Proses,Teori,dan Praktek',17-23

Vigoda-Gadot, E., & Grimland, S. (2008). Values and career choice at the beginning of the MBA educational process. *Career Development International*, 13(4),333-345.

Waryszak, R.Z. (1999). Students' expectations from their cooperative education

placements in the hotel industry: an international perspective.
Education & Training, 41(1),33-40

Windawaty, Herry. (2023). Study On Student's Perception About Internship Program and

It's Impact On Their Personality, With Reference To Hotel Business Program Student Podomoro University

Yiu, M., & Law, R. (2012). A review of hotel internship: different perspectives of students,

employers, and educators. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*,12(4), 377-402.

Bambang Wahyudi, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Sulita

Wibowo . (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Muhibbin Syah. 2013, *Psikologi Pendidikan, Dengan Pendekatan Baru*, Bandung Pt. Remaja Rosdakarya.

David Stephen P. Robbins. 2000. Human Resources Management Cuncept And Pratices. Jakarta, Pt. Preenhalindo.

Foster, Bill. 2001. *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. PPM : Jakarta

Hasibuan, Melayu SP. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta.

Irianto, Jusuf. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit. Insan Cendikia.

Laman Website :

<http://referensi.data.kemendikbud.go.id/pendidikan/dikmas/126004/>

<http://lampung.bps.go.id/>

<https://disparekraf.lampungprov.go.id/>