

## Pengaruh Tingkat Rasa Percaya Diri Lulusan Perguruan Tinggi Pariwisata Terhadap Employability Skills Karyawan Operasional Hotel Di Yogyakarta

Putradji Maulidimas<sup>1</sup>, Nining Yuniati<sup>2</sup>, Nur Widiyanto<sup>3</sup>, Muhammad Fajar Sidiq<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta

E-mail: putradjimaulidimas@gmail.com

---

### Article History:

Received: 18 Mei 2023

Revised: 23 Mei 2023

Accepted: 24 Mei 2023

**Keywords:** Tingkat Rasa Percaya Diri, Pariwisata, Hotel, *Employability Skills*

**Abstrak** : Bisnis perhotelan secara langsung membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Sumber daya manusia yang bekerja pada sektor keramah tamahan memegang peranan yang krusial untuk dapat membangun daya saing suatu organisasi perhotelan. Memiliki sumber daya manusia yang kompeten memerlukan hasil luaran dari perguruan tinggi pengampu jurusan pariwisata, dimana individu lulusan pariwisata dan perhotelan memiliki tingkat rasa percaya diri yang tinggi yang memiliki aspek percaya kemampuan terhadap diri sendiri, bertindak mandiri dalam pengambilan keputusan, rasa positif terhadap diri sendiri, dan berani mengutarakan berpendapat agar dapat menumbuhkan *employability skills* dalam memperkuat sektor pariwisata dan perhotelan sebagai SDM mumpuni. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana dari variabel aspek percaya kemampuan terhadap diri sendiri (X1), bertindak mandiri dalam pengambilan keputusan (X2), rasa positif terhadap diri sendiri (X3), dan berani mengutarakan berpendapat (X4) menguji pengaruh pada *employability skills* (Y). Media yang digunakan dalam proses pengolahan data adalah software SPSS 26.0 dengan menguji instrument, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian yang diperoleh adalah seluruh variabel memiliki pengaruh secara signifikan. Dimana Bertindak mandiri dalam pengambilan keputusan (X2) memiliki nilai dominan yang sangat signifikan dengan jumlah 0,251 dan berpengaruh pada *employability skills* (Y) yaitu sebesar 5,143 (*t* hitung) > 1,971 (*t*-tabel) dan dengan probabilitas (*p*) = 0,000 < 0,05.

---

## **PENDAHULUAN**

Ruang lingkup pariwisata tidak terbatas hanya tentang wisatawan dan aktivitasnya, namun dalam sisi internal pariwisata sektor industri dan bisnis pariwisata juga berperan penting dalam penyediaan fasilitas pariwisata. Perhotelan merupakan penyedia jasa akomodasi dalam ruang lingkup pariwisata yang sudah sangat dikenal. Peran utama pada industry pariwisata berhubungan erat dengan pelayanan dan keramah tamahan. Ruang lingkup pariwisata memiliki sektor yang sangat dikenal dan memiliki peran penting dalam industri pariwisata yaitu sektor perhotelan sebagai jasa akomodasi (Camilleri, 2018). Perhotelan telah menjelma menjadi produk komersil dalam bisnis pariwisata secara professional dan menguntungkan. Membangun bisnis perhotelan secara langsung membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya. Hidayatullah *et al.*, (2019) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia didalam organisasi pariwisata memiliki fungsi yang sangat krusial penting agar dapat bersaing seiring dengan laju pertumbuhan kualitas pariwisata nasional maupun internasional.

Pendapat tersebut senada dengan Amin *et al.*, (2017) yang mengungkapkan bahwa sumber daya manusia yang bekerja pada sektor keramah tamahan memegang peranan yang krusial untuk dapat membangun daya saing suatu organisasi perhotelan. Sebelum sumber daya manusia terjun langsung didunia industri, sekolah dan universitas perhotelan memiliki peran penting dalam menciptakan dan memperkuat pondasi untuk siap terjun langsung diindustri perhotelan. Lulusan perguruan tinggi pariwisata menjadi pemeran utama dalam keberlangsungan industri perhotelan. Mahasiswa program perhotelan merupakan individu yang menempuh pendidikan di sekolah tinggi, universitas, akademi, serta institusi yang tergabung dalam jurusan pariwisata dan perhotelan dengan hasil luaran akhir berupa kemahiran dan profesionalisme pada industri pariwisata dan perhotelan (Widiastini & Andiani, 2019).

Individu lulusan perguruan tinggi pariwisata membutuhkan tingkat rasa percaya diri agar daya tangkap dan kemampuan dalam memahami kurikulum pendidikan perhotelan. Pribadi mempunyai dasar dari tingkat rasa percaya diri diatas rata rata dapat beradaptasi dengan cepat dan tepat dalam mengembangkan dan menjalankan masa studinya apabila memiliki tingkat rasa percaya diri yang tinggi. Rasa percaya diri adalah bentuk dari ketetapan hati yang optimis dan keyakinan dalam diri seseorang dalam mencapai suatu keinginannya (Aristiani, 2016). Pernyataan tersebut didukung oleh Dutke & Barenberg, (2015) bahwa tingkat kepercayaan diri memiliki dimensi karakter yang bernilai seperti percaya terhadap kemampuan kognitif, dominasi, dan kapabilitasnya. Berdasarkan pendapat tersebut maka mahasiswa lulusan perguruan program pariwisata dan perhotelan akan memiliki tingkat rasa percaya diri yang tinggi terhadap operasional perhotelan.

Salah satu pengaruh tingkat rasa percaya diri lulusan perguruan tinggi pariwisata dan perhotelan adalah faktor eksternal. Faktor eksternal seperti lingkungan, pekerjaan, dan pendidikan memiliki dampak dalam tingkat rasa percaya diri (Ghufron & Risnawita, 2010). Ruang lingkup pendidikan sebagai faktor eksternal dimana mahasiswa dituntut dalam mencapai keberhasilan dalam kompetensi dan studinya. Program kurikulum yang harus dilalui adalah pemahaman operasional hotel.

Mahasiswa program perhotelan maupun pariwisata yang telah lulus dari perguruan tinggi, diharapkan memiliki tingkat rasa percaya diri yang dapat dicapai melalui program pembelajaran yang dapat mendorong mahasiswa untuk memahami dan menguasai operasional hotel yang kurikulumnya telah tersedia oleh institusi perguruan tinggi. Pencapaian lulusan perguruan tinggi pariwisata memiliki hasil luaran mengenai kompetensi seperti keterampilan, pengetahuan dan kepribadian professional. McGunagle & Zizka, (2020) mengemukakan bahwa pribadi yang

mengantongi aspek pada kompetensi memiliki keterampilan dalam mengembangkan gagasannya melalui pemahaman interpersonal, memiliki tingkat kepercayaan dirinya dengan tidak merugikan pribadi lain, dan afeksi pada individu lain, keterampilan dan kompetensi tersebut terangkum dalam interpersonal. Gill, (2020) dasar dari terbangunnya individu yang memiliki kompetensi *employability skills* adalah keterampilan interpersonal. Kompetensi terhadap terampil dalam mengerjakan sesuatu, kepandaian dan pengetahuan dalam bidangnya, serta kepribadian perilaku yang mencerminkan profesionalisme pribadi maupun interpersonal, memiliki kemampuan *employability skill* Dyki et al., (2021). *Employability skills* yang diperoleh pada seorang individu yang memiliki kemampuan kognitif, pengetahuan yang luas, dan perilaku sifat yang dapat membuat nyaman pada lingkungan profesional memiliki kepercayaan diri dalam pekerjaannya (Kenayathulla et al., 2019). Lulusan perguruan tinggi pariwisata yang memiliki tingkat rasa percaya diri yang tinggi dan memiliki *employability skills* tentunya akan memiliki kesiapan untuk mendukung pekerjaannya pada industri pariwisata dan perhotelan. Terdorongnya manifestasi dalam pemahaman dan penguasaan operasional hotel, maka hasil luaran lulusan perguruan tinggi mahasiswa perhotelan dan pariwisata yang didapatkan berupa tingkat rasa percaya diri yang tinggi, dan juga ruang lingkup *employability skills* pada lulusan pariwisata dan perhotelan pada perguruan tinggi tersebut diproyeksikan siap dalam bersaing dan memajukan sektor pariwisata (Jayano & Syahputra, 2019).

Kememparekras berfokus pada kualitas sumber daya manusia yang dibangun melalui hasil luaran dari lulusan perguruan tinggi pariwisata dan perhotelan, sehingga dapat menghasilkan luaran sumber daya manusia yang profesional demi mendukung industri pariwisata yang berkelanjutan. Pernyataan tersebut tentu didasari oleh kewajiban perguruan tinggi pariwisata dalam menghasilkan lulusan perguruan tinggi yang memiliki tingkat rasa percaya diri dalam menghadapi dan mengembangkan industri pariwisata (Rahayu, 2021). Seperti yang diungkapkan oleh Birtch et al., (2021) bahwa lulusan perguruan tinggi pariwisata dan perhotelan yang memiliki tingkat rasa percaya diri yang tinggi dan didukung oleh *employability skills* tentunya akan dapat dengan mudah bersaing diindustri, dan secara langsung akan menghasilkan input yang positif bagi perusahaan sektor perhotelan. Penelitian ini terfokus dalam pengujian teori dalam aspek tingkat rasa percaya diri terhadap lulusan perguruan tinggi di Daerah Istimewa Yogyakarta melalui teori yang diungkapkan oleh Ghufron & Risnawita, (2010) bahwa percaya pada kemampuan diri sendiri, bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, rasa positif terhadap diri sendiri, dan berani mengutarakan pendapat merupakan aspek dari tingkat percaya diri.

## **LANDASAN TEORI**

### **1. Tingkat Rasa Percaya Diri**

Pendapat yang dideskripsikan oleh Dutke & Barenberg, (2015) bahwa, percaya diri merupakan suatu tindakan dan usaha dalam mencapai suatu yang objektif dengan rasa keinginan dan keyakinan yang dimiliki seseorang. Rasa percaya diri dapat dideskripsikan sebagai bentuk dari rasa kewajiban pada diri individu, dapat menerima aktualisasi orang lain, memiliki kepribadian santun dan hormat pada lingkungan sosial. Penuturan yang dikemukakan oleh Ghufron & Risnawita, (2010) mengungkapkan bahwa tingkat percaya diri memiliki pengaruh dalam menyelesaikan suatu persoalan dengan solusi yang efektif dan dapat menjadi individu yang berguna terhadap kehidupan bermasyarakat.

Sebelum memiliki rasa percaya diri, proses untuk mencapai tingkat percaya diri yang tinggi memiliki beberapa fase, dimulai dari melakukan suatu rintangan dimana individu tersebut telah berhasil dalam menyelesaikan hambatan tersebut. Setelah individu telah berhasil melewati

rintangan tersebut, akan timbul rasa puas dan sukacita, dari perasaan sukacita akan terbangun sifat kepercayaan diri, hal tersebut akan dan menumbuhkan rasa positif dan kehidupannya, permasalahan akan diselesaikan dengan tenang, sehingga tantangan tersebut bisa diuraikan dengan baik. Ghufron & Risnawita, (2010) bahwa percaya pada kemampuan diri sendiri, bertindak mandiri dalam mengambil keputusan, rasa positif terhadap diri sendiri, dan berani mengutarakan pendapat merupakan aspek dari tingkat percaya diri.

## **2. Employability Skills**

*Employability skills* dapat diinterpretasikan berupa kemampuan dasar individu dalam menyesuaikan keadaan lingkungan pekerjaannya dalam pengembangan kemajuan dan pertumbuhan karir pada profesinya (Misra & Khurana, 2017). Pernyataan tersebut didukung oleh Lysova et al., (2018) bahwa individu yang memiliki *employability skills* dapat mengembangkan keterampilannya, intuisi intrapersonalnya, dan integritasnya dalam profesinya, dengan hasil luaran akhir untuk dapat mengembangkan karir pada individu tersebut. Banyak dari studi yang telah dilakukan oleh para peneliti menilai *employability skills* kepada kemampuan suatu individu (Mahajan et al., 2022). Hal tersebut berkaitan dengan pernyataan (Donald et al., 2018) bahwa *employability skills* memiliki dimensi keterampilan yang berada dalam pribadi seseorang, yaitu kemampuan kognitif, keahlian pada suatu bidang, dan perilaku interpersonal dimana hal tersebut sangat mendukung karir dan pekerjaan individu tersebut. Kompetensi yang dimaksud adalah kemampuan kognitif (*skill*), kemampuan dalam pemahaman pengetahuannya (*knowledge*), kepribadian interpersonal (*attitude*) (Wang & Tsai, 2014). Ketiga dimensi itu lah yang akan membangun kriteria seseorang dalam memiliki kompetensi *employability skills*.

## **3. Pariwisata Dan Perhotelan**

Naramski et al., (2022) mengungkapkan bahwa pariwisata adalah kegiatan dari tempat asal seseorang ke tempat yang bersifat sementara. Tujuan kegiatan wisata adalah untuk mencari kesenangan, kedamaian, dan keseimbangan lingkungan dalam lingkup sosial budaya, alam, dan pengetahuan. Pariwisata merupakan salah satu bentuk perhatian wisatawan terhadap suatu tempat wisata berdasarkan tempat wisata yang ada di suatu daerah, pada umumnya keunikan dan daya tarik suatu tempat wisata hanya dapat ditemukan di daerah dan tempat tertentu.

Pernyataan yang diungkapkan oleh Camilleri, (2018) yaitu fungsi utama industri pariwisata adalah melayani wisatawan. Keberhasilannya tergantung pada hubungan antar yang positif dari semua sektor. Diharapkan sinergi antar penyedia jasa pariwisata ini akan memberikan pengalaman positif bagi individu wisatawan. Pada dasarnya, pariwisata terdiri dari empat sektor utama: (i) Transportasi (ii) Akomodasi (iii) Layanan Tambahan dan (iv) penjualan dan distribusi. Peran utama pada industry pariwisata berhubungan erat dengan pelayanan dan keramah tamahan. Salah satu sektor yang berperan penting dalam industry pariwisata adalah sektor perhotelan (Camilleri, 2018).

Secara umum hotel telah dikenal dalam sektor pariwisata. Hotel sendiri telah berevolusi menjadi berbagai macam jenis dan tingkat, hotel dalam bentuk bisnis, hotel rekreasi, hotel berbasis rural dan banyak bentuk hotel yang masih dapat diinovasikan dan dikembangkan (Sainaghi, 2010). Sektor perhotelan sendiri memiliki tiga unit bisnis yang menjadi sumber keuntungan terbesar, yaitu penjualan kamar (jasa tidak berwujud), penjualan makanan dan minuman (penjualan produk berwujud), dan penjualan retail seperti souvenir dan kebutuhan wisatawan, karena komponen penjualan dalam industri hotel itu lah yang membuat industry tersebut sangat menarik dan memiliki percepatan pertumbuhan bisnis yang kompetitif (Sainaghi, 2010).

## **4. Operasional Hotel**

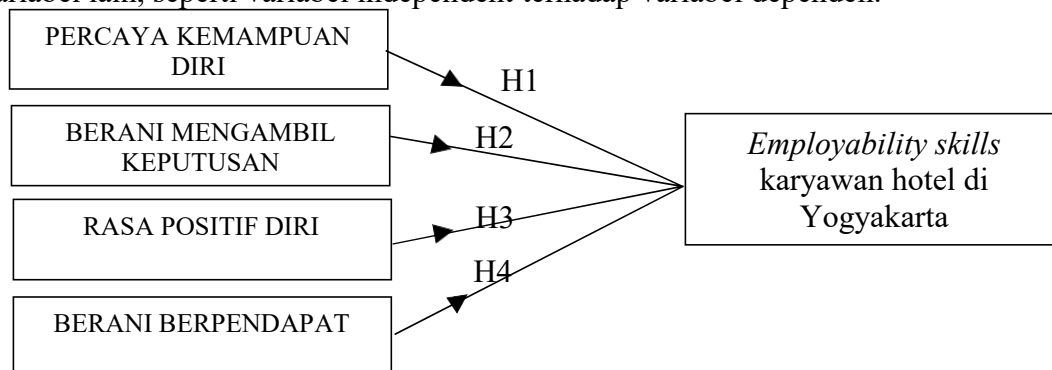
Deng et al., (2020) mengungkapkan bahwa Industri hotel menjadi sumber roda ekonomi utama pada regional lokal dan merupakan industri pelengkap sektor pariwisata dengan menyediakan kebutuhan akomodasi, tempat pertemuan, hiburan, serta makanan dan minuman. Hal tersebut didukung oleh Camilleri, (2018) berpendapat bahwa hotel merupakan industri yang tergabung dalam sektor pariwisata, hotel sendiri dapat dikategorikan sebagai penyedia jasa akomodasi dengan keterlibatan rangkaian industry makan dan minuman. Operasional hotel sendiri memiliki beberapa bagian department penting yang terintegrasi dalam kegiatan komersil pada industry keramah tamahan. Operasional hotel meliputi department yang berinteraksi langsung dengan tamu *housekeeping, front office, food and beverage product, dan food and beverage service, sales & marketing*. Department yang ada dibelakang yaitu *finance, human resource department, dan engineering* (Putri & Suyuthie, 2021).

## **METODE PENELITIAN**

Kajian dalam penulisan ini menggunakan peninjauan survey dimana akumulasi dari informasi yang dikoleksi dari responden melalui angket untuk menghimpun data pokok. Maksud dari pendekatan penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif untuk mendapatkan informasi melalui beberapa responden terhadap suatu kategori dalam populasi (Sugiyono, 2014).

Sampel merupakan jumlah volume individu yang lebih sedikit dan telah dipilih melalui proses yang telah mewakili suatu populasi. Sugiyono, (2014) menyatakan bahwa Sampel merupakan sebagian jumlah dari sekelompok orang untuk dikaji. Teknik pengkoleksian sampel pada kajian ini menggunakan teknik sampling purposive, dimana teknik ini mengambil responden dari Lulusan perguruan tinggi pariwisata yang bekerja pada bagian operasional hotel di Yogyakarta. Sampel yang akan diambil dari suatu populasi dianjurkan mengambil 200 sampel telah dianggap memadai. Berdasarkan pernyataan tersebut maka sampel yang diambil berjumlah 200 responden.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 26.0. Analisis dilakukan menggunakan uji instrumen, uji regresi liner berganda dan uji hipotesis (Arikunto & Suharsimi, 2002). Regresi linear berganda merupakan metode untuk mengetahui pengaruh antara dua/lebih dari 1 (satu) variabel, dimana salah satu variabel memiliki dampak pada variabel lain, seperti variabel independent terhadap variabel dependen.



Gambar 1. Model Hubungan Regresi Penelitian

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **a. Deskripsi Karakteristik Responden**

Partikularitas responden mahasiswa meliputi usia, jenis kelamin, background pendidikan, lulusan perguruan tinggi, tempat bekerja, departemen dan jabatan. Deskripsi responden disajikan dalam bentuk Tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Responden menurut Usia

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
18 - 25 tahun	127	61.7%
26 - 35 tahun	55	26.7%
36 - 50 tahun	20	9.7%
>50 tahun	4	1.9%
Total	206	100,0%

Sumber: Data primer, data diolah 2023

Hasil yang didapatkan melalui sebaran pada responden berdasarkan umur pada penelitian ini adalah sebagian besar responden dengan usia pada rentang 18-25 tahun yaitu sebanyak 127 responden atau sebesar 61,7%, usia 26-35 tahun sebanyak 55 responden atau sebesar 26,7%, usia 36-50 tahun sebanyak 20 responden atau sebesar 9,7% dan usia >50 tahun sebanyak 4 responden atau sebesar 1,9%.

Tabel 2. Responden menurut Jenis Kelamin

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Pria	102	49,5%
Wanita	104	50,5%
Total	206	100,0%

Sumber: Data primer, data diolah 2023

Hasil karakteristik informan angket yang menjelaskan mengenai jenis kelamin pada penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan Wanita sebanyak 104 responden atau sebesar 50,5%, sedangkan untuk Pria dengan jumlah 102 responden atau sebesar 49,0%.

Tabel 3 Responden menurut Lulusan Perguruan Tinggi

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Akademi Pariwisata Dharma Nusantara Sakti Yogyakarta (AKPARDA)	7	3,4%
Akademi Pariwisata STIPARY Yogyakarta	6	2,9%
Akademi Pariwisata Yogyakarta (AKPARYO)	9	4,4%
Akpar BSI Yogyakarta	12	5,8%
AKPAR MATARAM	7	3,4%
AKPAR NHI Bandung	27	13,1%
AKPAR TRIATMAJAYA	3	1,5%
OUM	1	0,5%
Politeknik Negeri Jember	4	1,9%
Politeknik Pariwisata Bali	4	1,9%
Politeknik Pariwisata NHI Bandung	12	5,8%



Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta	47	22,8%
Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta	28	13,6%
Sekolah Tinggi Pariwisata TRISAKTI	9	4,4%
STIE PARIWISATA API Yogyakarta	7	3,4%
STIEPAR YAPARI AKTRIPA Bandung	3	1,5%
STIEPARI Semarang	7	3,4%
STIPARY YOGYAKARTA	1	0,5%
STP SAHID Jakarta	1	0,5%
STP SAHID SURAKARTA	9	4,4%
Universitas Gajah Mada	2	1,0%
Total	206	100,0%

Sumber: Data primer, data diolah 2023

Hasil karakteristik responden berdasarkan lulusan perguruan tinggi yang menjadi responden pada penelitian ini memaparkan mayoritas responden berasal dari Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta yaitu sebanyak 47 responden atau sebesar 22,8%, Akademi Pariwisata Dharma Nusantara Sakti Yogyakarta (AKPARDA) sebanyak 7 responden atau sebesar 3,4%, Akademi Pariwisata STIPARY Yogyakarta sebanyak 6 responden atau sebesar 2,9%, Akademi Pariwisata Yogyakarta (AKPARYO) sebanyak 9 responden atau sebesar 4,4%, Akpar BSI Yogyakarta sebanyak 12 responden atau sebesar 5,8%, AKPAR MATARAM sebanyak 7 responden atau sebesar 3,4%, AKPAR NHI Bandung sebanyak 27 responden atau sebesar 13,1%, AKPAR TRIATMAJAYA sebanyak 3 responden atau sebesar 1,5%, OUM sebanyak 1 responden atau sebesar 0,5%, Politeknik Negeri Jember sebanyak 4 responden atau sebesar 1,9%, Politeknik Pariwisata Bali sebanyak 4 responden atau sebesar 1,9%, Politeknik Pariwisata NHI Bandung sebanyak 12 responden atau sebesar 5,8%, Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta sebanyak 28 responden atau sebesar 13,6%, Sekolah Tinggi Pariwisata TRISAKTI sebanyak 9 responden atau sebesar 4,4%, STIE PARIWISATA API Yogyakarta sebanyak 7 responden atau sebesar 3,4%, STIEPAR YAPARI AKTRIPA Bandung sebanyak 3 responden atau sebesar 1,5%, STIEPARI Semarang sebanyak 7 responden atau sebesar 3,4%, STIPARY YOGYAKARTA sebanyak 1 responden atau sebesar 0,5%, STP SAHID Jakarta sebanyak 1 responden atau sebesar 0,5%, STP SAHID Surakarta sebanyak 9 responden atau sebesar 4,4% dan Universitas Gajah Mada sebanyak 2 responden atau sebesar 1,0%.

Tabel 4. Responden menurut Departement

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Back of the house (Finance, Sales marketing, Human Resource, & Engineering)	41	19,9%
Food and Beverage Product (Hot &	77	37,4%

Cold Kitchen dan Pastry)		
Food and Beverage Service	36	17,5%
Front Office	32	15,5%
Housekeeping	20	9,7%
Total	206	100,0%

Sumber: Data primer, data diolah 2023

Hasil karakteristik responden berdasarkan department pada penelitian ini memaparkan bahwa mayoritas responden bekerja di department Food and Beverage Product (Hot & Cold Kitchen dan Pastry) yaitu sebanyak 77 responden atau sebesar 37,4%, Back of the house (Finance, Sales marketing, Human Resource, & Engineering) sebanyak 41 responden atau sebesar 19,9%, Food and Beverage Service sebanyak 36 responden atau sebesar 17,5%, Front Office sebanyak 32 responden atau sebesar 13,5% dan Housekeeping sebanyak 20 responden atau sebesar 9,7%.

Tabel 5. Responden menurut Jabatan

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Asistant Manager / Sous Chef	10	4,9%
Director	2	1,0%
Entry level	144	69,9%
General Manager	3	1,5%
Manager / Executive Chef	15	7,3%
Supervisor / Team Leader/ Chef de Partie	32	15,5%
Total	206	100,0%

Sumber: Data primer, data diolah 2023

Hasil karakteristik responden berdasarkan jabatan pada penelitian ini memaparkan bahwa mayoritas responden dengan jabatan Entry level yaitu sebanyak 144 responden atau sebesar 69,9%, Asistant Manager / Sous Chef sebanyak 10 responden atau sebesar 4,9%, Director sebanyak 2 responden atau sebesar 1,0%, General Manager sebanyak 3 responden atau sebesar 1,5%, Manager / Executive Chef sebanyak 15 responden atau sebesar 7,3% dan Supervisor / Team Leader/ Chef de Partie sebanyak 32 responden atau sebesar 15,5%.

## 2. Analisis Data

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R- hitung	R- table	Keterangan
Percaya Kemampuan diri (X1)	X1.1	0,897	0,137	Valid
	X1.2	0,925	0,137	Valid
	X1.3	0,899	0,137	Valid
Berani Mengambil Keputusan (X2)	X2.1	0,859	0,137	Valid
	X2.2	0,886	0,137	Valid
	X2.3	0,864	0,137	Valid



Rasa Positif Diri (X3)	X3.1	0,859	0,137	Valid
	X3.2	0,868	0,137	Valid
	X3.3	0,895	0,137	Valid
Berani Berpendapat (X4)	X4.1	0,857	0,137	Valid
	X4.2	0,888	0,137	Valid
	X4.3	0,855	0,137	Valid
Employability Skills (Y)	Y.1	0,778	0,137	Valid
	Y.2	0,866	0,137	Valid
	Y.3	0,796	0,137	Valid

Sumber: Data primer, data diolah 2023

Terdapat lima variabel yang dijadikan variabel penelitian yang terdiri dari empat variabel bebas dan satu variabel terikat, dari lima variabel tersebut terdapat 15 item pertanyaan, dan berdasarkan tabel diatas dapat dilihat setiap item pertanyaan memiliki nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Percaya Kemampuan Diri	0,891	Reliabel
Berani Mengambil Keputusan	0,839	Reliabel
Rasa Positif Diri	0,846	Reliabel
Berani Berpendapat	0,834	Reliabel
<i>Employability Skills</i>	0,744	Reliabel

Sumber: Data primer, data diolah 2023

Melalui hasil dari pengujian reliabilitas, dari 206 responden didapati bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Percaya Kemampuan Diri, Berani Mengambil Keputusan, Rasa Positif Diri, Berani Berpendapat dan *Employability Skills* memiliki konklusi bahwa semua variabel dalam pernyataan dinyatakan reliabel karena telah memenuhi nilai yang disyaratkan yaitu nilainya lebih tinggi dari *Cronbach Alpha*  $>$  0,6.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	3,327	0,542
Percaya Kemampuan Diri	0,127	0,048
Berani Mengambil Keputusan	0,251	0,049
Rasa Positif Diri	0,221	0,051
Berani Berpendapat	0,144	0,050

Sumber: Data primer, data diolah 2023

$$Y = 3,327 + 0,127X_1 + 0,251X_2 + 0,221X_3 + 0,144X_4 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a Nilai konstanta sebesar 3,327 menunjukkan bahwa apabila variabel independen (Percaya Kemampuan Diri, Berani Mengambil Keputusan, Rasa Positif Diri dan Berani Berpendapat) tidak mengalami perubahan (konstan) atau nilainya adalah 0, maka variabel dependen (*Employability Skills*) adalah sebesar nilai konstanta yaitu 3,327.
- b Nilai koefisien regresi X1 (Percaya Kemampuan Diri) bernilai positif sebesar 0,127 menunjukkan bahwa variabel Percaya Kemampuan Diri mempunyai pengaruh positif terhadap *Employability Skills*, yang berarti apabila Percaya Kemampuan Diri mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan mampu meningkatkan *Employability Skills* sebesar 0,127 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami peningkatan.
- c Nilai koefisien regresi X2 (Berani Mengambil Keputusan) bernilai positif sebesar 0,251 menunjukkan bahwa variabel Berani Mengambil Keputusan mempunyai pengaruh positif terhadap *Employability Skills*, yang berarti apabila Berani Mengambil Keputusan mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan mampu meningkatkan *Employability Skills* sebesar 0,251 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami peningkatan.
- d Nilai koefisien regresi X3 (Rasa Positif Diri) bernilai positif sebesar 0,221 menunjukkan bahwa variabel Rasa Positif Diri mempunyai pengaruh positif terhadap *Employability Skills*, yang berarti apabila Rasa Positif Diri mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan mampu meningkatkan *Employability Skills* sebesar 0,221 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami peningkatan.
- e Nilai koefisien regresi X4 (Berani Berpendapat) bernilai positif sebesar 0,144 menunjukkan bahwa variabel Berani Berpendapat mempunyai pengaruh positif terhadap *Employability Skills*, yang berarti apabila Berani Berpendapat mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan mampu meningkatkan *Employability Skills* sebesar 0,144 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami peningkatan.

Tabel 9. Hasil Uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,327	0,542		6,144	0,000
Percaya Kemampuan Diri	0,127	0,048	0,168	2,657	0,009
Berani Mengambil Keputusan	0,251	0,049	0,313	5,143	0,000
Rasa Positif Diri	0,221	0,051	0,282	4,352	0,000
Berani Berpendapat	0,144	0,050	0,170	2,880	0,004

Sumber: Data primer, data diolah 2023

1. Pengaruh Percaya Kemampuan Diri terhadap *Employability Skills*  
Hasil uji regresi t (parsial) pada pengaruh percaya kemampuan diri terhadap *employability skills* menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $2,657 > 1,971$  (t-tabel) dan dengan probabilitas  $(p) = 0,009 < 0,05$  yang berarti signifikan.
2. Pengaruh Berani Mengambil Keputusan terhadap *Employability Skills*  
Hasil uji regresi t (parsial) pada pengaruh berani mengambil keputusan terhadap *employability skills* menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $5,143 > 1,971$  (t-tabel) dan dengan probabilitas  $(p) = 0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan.

3. Pengaruh Rasa Positif Diri terhadap Employability Skills  
 Hasil uji regresi t (parsial) pada pengaruh rasa positif diri terhadap employability skills menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $4,352 > 1,971$  (t-tabel) dan dengan probabilitas  $(p) = 0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan.
4. Pengaruh Berani Berpendapat terhadap Employability Skills  
 Hasil uji regresi t (parsial) pada pengaruh berani berpendapat terhadap employability skills menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $2,880 > 1,971$  (t-tabel) dan dengan probabilitas  $(p) = 0,004 < 0,05$  yang berarti signifikan.

Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447,053	4	111,763	76,836	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	292,369	201	1,455		
	Total	739,422	205			

Sumber: Data primer, data diolah 2023

Berdasarkan hasil regresi simultan pada tabel 4.20 di atas, diperoleh nilai F-hitung sebesar  $76,836 > 2,416$  (F-tabel) dengan nilai probabilitas  $(p) = 0,000$ . Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai probabilitas  $(p) \leq 0,05$ , dengan demikian menunjukkan bahwa Percaya Kemampuan Diri, Berani Mengambil Keputusan, Rasa Positif Diri dan Berani Berpendapat secara simultan (serentak) berpengaruh terhadap Employability Skills.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 <sup>a</sup>	.605	.597	1.206

Sumber: Data primer, data diolah 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa besar pengaruh Percaya Kemampuan Diri, Berani Mengambil Keputusan, Rasa Positif Diri dan Berani Berpendapat dalam menjelaskan *Employability Skills* ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,597. Artinya, 59,7% *Employability Skills* dijelaskan oleh Percaya Kemampuan Diri, Berani Mengambil Keputusan, Rasa Positif Diri dan Berani Berpendapat, sedangkan sisanya sebesar 40,3% (100%-59,7%).

## B. Pembahasan

Tabel 12. Tabel Hasil Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	T Hitung	T Tabel	Kesimpulan
H <sub>1</sub>	Percaya kemampuan Diri (X1) berpengaruh signifikan terhadap <i>employability skills</i> (Y)	2,657	1,971	<b>H1 diterima, H0 ditolak,</b> terdapat pengaruh X1 terhadap Y
H <sub>2</sub>	Berani mengambil keputusan (X2) berpengaruh signifikan terhadap <i>employability skills</i> (Y)	5,143	1,971	<b>H2 diterima, H0 ditolak,</b> terdapat pengaruh X2 terhadap Y

H <sub>3</sub>	Rasa positif diri (X3) berpengaruh signifikan terhadap <i>employability skills</i> (Y)	4,352	1,971	<b>H3 diterima, H0 ditolak,</b> terdapat pengaruh X3 terhadap Y
H <sub>4</sub>	Berani berpendapat (X4) berpengaruh signifikan terhadap <i>employability skills</i> (Y)	2,880	1,971	<b>H4 diterima, H0 ditolak,</b> terdapat pengaruh X4 terhadap Y

Sumber: Data primer, data diolah 2023

**A. Hipotesis Pertama (H1): Percaya kemampuan diri (X1) Memiliki pengaruh signifikan terhadap *employability skills* pada karyawan opsional hotel di Yogyakarta pasca lulus dari perguruan tinggi pariwisata.**

Berdasarkan proses olah data melalui analisis regresi linier berganda, nilai koefisien regresi sebesar 0,127 dan nilai signifikan pada uji t pada nilai sig dalam pengaruh percaya kemampuan diri (X1) terhadap *employability skills* (Y) yaitu sebesar 2,657 (t hitung) > 1,971 (t-tabel) dan dengan probabilitas (p) = 0,009 < 0,05 yang berarti signifikan dan memiliki konklusi bahwa H<sub>1</sub> kredibel sebagaimana X<sub>1</sub> mempengaruhi Y atau timbulnya rasa percaya kemampuan diri memiliki konsekuensi pada *employability skill*.

Melalui hasil pengumpulan angket dan dianalisis dengan regresi linear berganda menghasilkan bahwa percaya kemampuan diri akan mempengaruhi *employability skills*. Sebagaimana bila nilai dari percaya kemampuan diri dapat dinaikkan maka akan mempengaruhi tingginya *employability skills* sebesar 0,127. Berdasarkan Ghufroon & Risnawita, (2010) dan Jayano & Syahputra (2019) maka percaya kemampuan diri memiliki dampak yang sangat tinggi melalui proses pendidikan perguruan tinggi pariwisata dalam membangun tiga aspek utama *employability skills*, sehingga lulusan perguruan tinggi yang memiliki rasa percaya kemampuan diri memiliki keyakinan terhadap keterampilan dirinya sendiri dalam meningkatkan *skill, attitude* dan *knowledge*.

**B. Hipotesis Kedua (H2): Berani mengambil keputusan (X2) Memiliki pengaruh signifikan terhadap *employability skills* pada karyawan opsional hotel di Yogyakarta, pasca lulus dari perguruan tinggi pariwisata.**

Berdasarkan proses olah data melalui analisis regresi linier berganda, nilai koefisien regresi sebesar 0,251 dan nilai signifikan pada uji t pada nilai sig dalam berani mengambil keputusan (X2) berpengaruh terhadap *employability skills* (Y) yaitu sebesar 5,143 (t hitung) > 1,971 (t-tabel) dan dengan probabilitas (p) = 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan dan memiliki konklusi bahwa H<sub>2</sub> kredibel sebagaimana X<sub>2</sub> mempengaruhi Y atau timbulnya berani mengambil keputusan memiliki konsekuensi pada *employability skill*.

Melalui hasil pengumpulan angket dan dianalisis dengan regresi linear berganda menghasilkan bahwa berani mengambil keputusan akan mempengaruhi *employability skills*. Sebagaimana bila nilai dari berani mengambil keputusan dapat dinaikkan maka akan mempengaruhi tingginya *employability skills* sebesar 0,251. Berdasarkan hal tersebut berani mengambil keputusan memiliki dampak yang sangat tinggi melalui proses pendidikan perguruan tinggi pariwisata dalam membangun tiga aspek utama *employability skills*. Ghufroon & Risnawita, (2010) mengungkapkan lulusan perguruan tinggi yang mampu mengambil keputusan di lingkungan kerja operasional hotel memiliki aspek tinggi dalam *skill, attitude* dan *knowledge*. Pengambilan keputusan juga dibutuhkan dalam pertimbangan pengetahuan, menyikapi dan melibatkan keahlian untuk memecahkan suatu

permasalahan. Inisiatif dalam pengambilan keputusan merupakan aspek yang dapat melengkapi dalam *employability skills* (Chen et al, 2018) .

**C. Hipotesis Ketiga (H3): Rasa positif diri (X3) Memiliki pengaruh signifikan terhadap *employability skills* pada karyawan opsional hotel di Yogyakarta, pasca lulus dari perguruan tinggi pariwisata.**

Berdasarkan proses olah data melalui analisis regresi linier berganda, nilai koefisien regresi sebesar 0,221 dan nilai signifikan pada uji t pada nilai sig dalam rasa positif diri (X3) berpengaruh terhadap *employability skills* (Y) yaitu sebesar 4,352 (t hitung) > 1,971 (t-tabel) dan dengan probabilitas (p) = 0,000 < 0,05 yang berarti signifikan dan memiliki konklusi bahwa H3 kredibel sebagaimana X3 mempengaruhi Y atau rasa positif diri memiliki konsekuensi pada *employability skill*.

Melalui hasil pengumpulan angket dan dianalisis dengan regresi linear berganda menghasilkan bahwa rasa positif diri akan mempengaruhi *employability skills*. Sebagaimana bila nilai dari rasa positif diri dapat dinaikkan maka akan mempengaruhi tingginya *employability skills* sebesar 0,221. Berdasarkan hal tersebut Ghufroon & Risnawita, (2010) mengungkapkan rasa positif diri memiliki andil dalam meningkatkan tingkat rasa percaya diri, dimana dapat mendukung *employability skills*, pasalnya seorang karyawan operasional perhotelan yang telah lulus dari perguruan tinggi pariwisata telah memiliki rasa yakin secara positif terhadap dirinya sendiri pada pengetahuan, sikap profesional dan keahlian dimana aspek tersebut mendukung dalam tingkat rasa percaya diri pada pilar *employability skills* (Wang & Tsai, 2014).

**D. Hipotesis Ketiga (H4): Berani berpendapat (X4) Memiliki pengaruh signifikan terhadap *employability skills* pada karyawan opsional hotel di Yogyakarta, pasca lulus dari perguruan tinggi pariwisata.**

Berdasarkan proses olah data melalui analisis regresi linier berganda, nilai koefisien regresi sebesar 0,144 dan nilai signifikan pada uji t pada nilai sig dalam berani berpendapat (X4) berpengaruh terhadap *employability skills* (Y) yaitu sebesar 2,880 (t hitung) > 1,971 (t-tabel) dan dengan probabilitas (p) = 0,004 < 0,05 yang berarti signifikan dan memiliki konklusi bahwa H4 kredibel sebagaimana X4 mempengaruhi Y atau berani berpendapat memiliki konsekuensi pada *employability skill*.

Melalui hasil pengumpulan angket dan dianalisis dengan regresi linear berganda menghasilkan bahwa berani berpendapat akan mempengaruhi *employability skills*. Sebagaimana bila nilai dari berani berpendapat dapat dinaikkan nilainya maka akan mempengaruhi tingginya *employability skills* sebesar 0,144. Berdasarkan hal tersebut maka Ghufroon & Risnawita, (2010) dan Wang & Tsai, (2014) mengungkapkan bahwa berani berpendapat memiliki andil dalam meningkatkan *employability skills*, apa bila seorang karyawan operasional perhotelan yang telah lulus dari perguruan tinggi pariwisata berani berpendapat pada lingkungan kerjanya, maka keberanian tersebut didasari oleh pengalaman dari ruang lingkup pengetahuan, keterampilan, dan menyikapi persoalan yang akan dan telah dilalui individu tersebut. Berdasarkan pembahasan pada variabel sebelumnya, dimana tingkat rasa percaya diri memiliki rangkaian yang berhubungan dengan *employability skills*.

**E. Perbandingan Tingkat Rasa Percaya diri antar perguruan tinggi pariwisata**

Berdasarkan keseluruhan hasil temuan terhadap responden, maka hasil dari perbandingan tingkat rasa percaya diri antar perguruan tinggi pariwisata adalah sebagai berikut:

Tabel 13. Ranking tingkat rasa percaya diri antar Perguruan Tinggi

No	Nama Perguruan Tinggi	Variabel Aspek Tingkat Rasa Percaya Diri				Total Skor
		X1	X2	X3	X4	
1	STP SAHID Jakarta	14,00	14,00	13,00	15,00	56,00
2	Politeknik Pariwisata Bali	14,00	13,75	13,00	14,50	55,25
3	STIEPARI Semarang	13,57	13,57	13,43	13,43	54,00
4	Universitas Gajah Mada	13,50	15,00	12,00	13,00	53,50
5	Politeknik Pariwisata NHI Bandung	13,33	13,33	13,08	12,91	52,65
6	Politeknik Negeri Jember	13,25	13,00	12,50	13,50	52,25
7	Sekolah Tinggi Pariwisata TRISAKTI	12,66	13,11	13,33	13,00	52,10
8	Akpar BSI Yogyakarta	13,58	12,67	12,75	12,67	51,67
9	AKPAR NHI Bandung	13,00	13,04	12,74	12,51	51,29
10	STP SAHID SURAKARTA	13,22	13,22	12,33	12,44	51,21
11	Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta	13,21	12,25	12,21	12,42	50,09
12	STIE PARIWISATA API Yogyakarta	12,42	12,14	12,29	13,00	49,85
13	Akademi Pariwisata STIPARY Yogyakarta	12,66	12,00	12,50	11,83	48,99
14	AKPAR MATARAM	11,71	12,43	12,43	12,00	48,57
15	Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta	12,64	11,47	12,02	12,29	48,42
16	AKPAR TRIATMAJAYA	12,00	10,67	10,67	13,00	46,34
17	STIPARY YOGYAKARTA	13,00	12,00	11,00	10,00	46,00
18	Akademi Pariwisata Dharma Nusantara Sakti Yogyakarta (AKPARDA)	11,71	11,00	10,00	11,29	44,00
19	OUM	12,00	10,00	12,00	10,00	44,00
20	STIEPAR YAPARI AKTRIPA Bandung	10,67	10,67	10,00	11,66	43,00
21	Akademi Pariwisata Yogyakarta (AKPARYO)	11,22	9,00	10,56	10,33	41,11

Sumber: Data primer, data diolah 2023

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa nilai tertinggi terhadap tingkat rasa percaya diri ditempati oleh STP Sahid Jakarta dengan nilai 56,00, lalu peringkat selanjutnya adalah Politeknik Negeri Bali 55,25, peringkat ketiga diisi oleh STIPARY Semarang dengan nilai 54,00, nilai terendah pada tingkat rasa percaya diri perguruan tinggi pariwisata diisi oleh Akademi Pariwisata Yogyakarta (AKPARYO) dengan skor 41,11. Melalui hasil tersebut maka dapat diidentifikasi hasil luaran lulusan perguruan tinggi pariwisata yang memiliki tingkat percaya diri yang tertinggi adalah STP Sahid Jakarta dan yang terendah adalah Akademi Pariwisata Yogyakarta.



**KESIMPULAN**

Melalui empat variabel independen, yaitu percaya kemampuan diri (X1), berani mengambil keputusan (X2), rasa positif pada diri sendiri (X3), dan berani berpendapat (X4), memiliki dampak yang signifikan terhadap *employability skills* (Y). Hal tersebut memiliki konklusi bahwa semakin besar pengaruh percaya kemampuan diri (X1), berani mengambil keputusan (X2), rasa positif pada diri sendiri (X3), dan berani berpendapat (X4), maka semakin besar karyawan operasional hotel di Yogyakarta pasca lulus dari perguruan tinggi pariwisata memiliki kemampuan *employability skills* untuk melengkapi pekerjaan professional individu tersebut.

Melalui keempat variabel bebas percaya kemampuan diri (X1), berani mengambil keputusan (X2), rasa positif pada diri sendiri (X3), dan berani berpendapat (X4), variabel yang paling memiliki pengaruh besar dalam memiliki *employability skills* adalah variabel berani mengambil keputusan (X2) sebesar 0,251 dan disusul oleh variabel rasa positif pada diri sendiri (X3) dengan nilai 0,221.

Hasil dari perbandingan tingkat rasa percaya diri perguruan tinggi pariwisata menghasilkan STP Sahid Jakarta sebagai peringkat tertinggi, lalu peringkat selanjutnya adalah Politeknik Negeri Bali, peringkat ketiga diisi oleh STIPARY Semarang dengan sedangkan nilai terendah pada tingkat rasa percaya diri perguruan tinggi pariwisata diisi oleh Akademi Pariwisata Yogyakarta (AKPARYO).

Melalui penelitian yang telah dibuat, maka penelitian yang akan datang dapat menambahkan faktor pemoderasi seperti kompetensi dosen dalam mendidik input mahasiswa, atau mengubah objek penelitian untuk membahas mengenai pemberdayaan wanita sebagai pemimpin disektor pariwisata dengan memakai variabel penelitian terdahulu.

## DAFTAR REFERENSI

- Amin, M., Aldakhil, A. M., Wu, C., Rezaei, S., & Cobanoglu, C. (2017). The structural relationship between TQM, employee satisfaction and hotel performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(4), 1256–1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2015-0659>
- Amountolas, A., Shaw, G., & James, S. (2019). Active Learning to Improve Self-Confidence and Decision-Making Skills Through the Use of Hotel Simulation. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 31(3), 125–138. <https://doi.org/10.1080/10963758.2018.1487786>
- Arikunto, & Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (5th ed.). Jakarta Rineka Cipta. <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=158&pRegionCode=PLKSBIDJ&pClientId=141>
- Aristiani, R. (2016). MENINGKATKAN PERCAYA DIRI SISWA MELALUI LAYANAN INFORMASI BERBANTUAN AUDIOVISUAL. *JURNAL KONSELING GUSJIGANG*, 2(2). <https://doi.org/10.24176/jkg.v2i2.717>
- Birch, T. A., Chiang, F. F. T., Cai, Z., & Wang, J. (2021). Am I choosing the right career? The implications of COVID-19 on the occupational attitudes of hospitality management students. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102931. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102931>
- Camilleri, M. A. (2018). The Tourism Industry: An Overview. In M. A. Camilleri, *Travel Marketing, Tourism Economics and the Airline Product* (pp. 3–27). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-49849-2\\_1](https://doi.org/10.1007/978-3-319-49849-2_1)
- Cox, S., & King, D. (2006). Skill sets: An approach to embed employability in course design. *Education + Training*, 48(4), 262–274. <https://doi.org/10.1108/00400910610671933>
- Deng, Z., Gao, Y., Liang, B., & Morrison, A. M. (2020). Efficiency evaluation of hotel operations in Mainland China based on the superefficiency SBM model. *Tourism Economics*, 26(2), 276–298. <https://doi.org/10.1177/1354816618816787>
- Denizci Guillet, B., Pavesi, A., Hsu, C., & Weber, K. (2019). What Can Educators Do to Better Prepare Women for Leadership Positions in the Hospitality Industry? The Perspectives of Women Executives in Hong Kong. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 31(4), 197–209. <https://doi.org/10.1080/10963758.2019.1575751>
- Donald, W. E., Ashleigh, M. J., & Baruch, Y. (2018). Students' perceptions of education and employability: Facilitating career transition from higher education into the labor market. *Career Development International*, 23(5), 513–540. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2017-0171>
- Dutke, S., & Barenberg, J. (2015). Easy and Informative: Using Confidence-Weighted True-False Items for Knowledge Tests in Psychology Courses. *Psychology Learning & Teaching*, 14(3), 250–259. <https://doi.org/10.1177/1475725715605627>
- Dyki, M., Singorahardjo, M., & Cotronei-Baird, V. S. (2021). Preparing graduates with the employability skills for the unknown future: Reflection on assessment practice during COVID-19. *Accounting Research Journal*, 34(2), 229–245. <https://doi.org/10.1108/ARJ-09-2020-0285>
- Ghufron, M., Nur, & Risnawita, R. (2010). *TEORI - TEORI PSIKOLOGI* (0 ed.). AR-RUZZ MEDIA. <http://repository.iainkediri.ac.id/id/eprint/584>
- Gill, R. J. (2020). Graduate employability skills through online internships and projects during

- the COVID-19 Pandemic: An Australian example. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 11(1), 146–158.  
<https://doi.org/10.21153/jtlge2020vol11no1art946>
- Hidayatullah, S., Sumarni, S., & Rosita, S. (2019). Pengaruh pengelolaan keberagaman SDM terhadap kinerja karyawan Grand Hotel Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 57–64.  
<https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16671>
- Jayano, I. M. O. M., & Syahputra, M. H. I. (2019). PENGARUH PRAKTIK KERJA INDUSTRI DAN LABORATORIUM PRAKTIK TERHADAP KOMPETENSI MAHASISWA PERHOTELAN PADA POLITEKNIK PARIWISATA MEDAN. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, Vol. 3 No. 3 September-Desember 2019(3).  
<https://doi.org/10.54783/mea.v3i3.246>
- Kenayathulla, H. B., Ahmad, N. A., & Idris, A. R. (2019). Gaps between competence and importance of employability skills: Evidence from Malaysia. *Higher Education Evaluation and Development*, 13(2), 97–112. <https://doi.org/10.1108/HEED-08-2019-0039>
- Mahajan, R., Gupta, P., & Misra, R. (2022). Employability skills framework: A tripartite approach. *Education + Training*, 64(3), 360–379. <https://doi.org/10.1108/ET-12-2020-0367>
- McGunagle, D., & Zizka, L. (2020). Employability skills for 21st-century STEM students: The employers' perspective. *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 10(3), 591–606. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-10-2019-0148>
- Misra, R. K., & Khurana, K. (2017). Employability Skills among Information Technology Professionals: A Literature Review. *Procedia Computer Science*, 122, 63–70.  
<https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.342>
- Naramski, M., Szromek, A. R., Herman, K., & Polok, G. (2022). Assessment of the Activities of European Cultural Heritage Tourism Sites during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(1), 55.  
<https://doi.org/10.3390/joitmc8010055>
- Putri, R. H., & Suyuthie, H. (2021). Tinjauan Kepuasan Mahasiswa D4 Manajemen Perhotelan Universitas negeri Padang tentang Pra Pengalaman Lapangan Industri (PLI). *JURNAL KAJIAN PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN*, 2(2), 213–224.  
<https://doi.org/10.24036/jkpbp.v2i2.27872>
- Rahayu, A. (2021, February 1). Kemenparekraf Target Cetak 2.200 Lulusan Perguruan Tinggi Pariwisata Hingga 2024. *Kementerian Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif*.  
<https://pusbangsdm.kemenparekraf.go.id/index.php/2021/02/02/kemenparekraf-target-cetak-2-200-lulusan-perguruan-tinggi-pariwisata-hingga-2024/>
- Riza, J. (2019). Minat mahasiswa program studi d4 manajemen perhotelan jurusan pariwisata fakultas pariwisata dan perhotelan universitas negeri padang melaksanakan pengalaman lapangan industri di international chain hotel. *Jurnal pendidikan dan keluarga*, 11(1), 43.  
<https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss1/574>
- Sainaghi, R. (2010). Hotel performance: State of the art. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(7), 920–952. <https://doi.org/10.1108/09596111011066617>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D* / Sugiyono. Alfabeta, 2014.  
<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=911046>
- Wang, Y.-F., & Tsai, C.-T. (Simon). (2014). Employability of Hospitality Graduates: Student and Industry Perspectives. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 26(3), 125–135. <https://doi.org/10.1080/10963758.2014.935221>
- Widiastini, N. M. A., & Andiani, N. D. (2019). Pengembangan Prosedur Operasional Standar

(POS) Room Attendant Pada Mata Kuliah Tata Graha, Program Studi Perhotelan DIII di Universitas Pendidikan Ganesha. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v1i1.22081>