

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Dari total 57 responden, pada tabel berikut akan ditunjukkan karakteristik responden pada penelitian ini. Responden sendiri merupakan beberapa individu pekerja di restoran dan café di wilayah Los Angeles. Adapula jumlah restoran dan café yang dijadikan tempat penelitian berjumlah sekitar 12 restoran dengan brand yang berbeda-beda dan ada juga restoran dengan brand namun berbeda lokasi.

Tabel 4.1.1 Karakteristik Responden

No.	Karakteristik Responden	Indikator	Frekuensi	%
1	Tempat Kelahiran	Di Amerika	17	30%
		Di Luar Amerika	23	40%
		Tidak Menjawab	17	30%
		<i>TOTAL</i>	57	100%
2	Kisaran Usia	<20 Tahun	0	0%
		20-25 Tahun	29	51%
		>25 Tahun	17	30%
		Tidak Menjawab	11	19%
		<i>TOTAL</i>	57	100%
3	Lama Periode Bekerja	<2 Tahun	28	49%
		2-5 Tahun	17	30%
		>5 Tahun	12	21%
		Tidak Menjawab	0	0%
		<i>TOTAL</i>	57	100%
4	Kepemilikan Gelar di Bidang Perhotelan	Ya	11	19%
		Tidak	45	79%
		Tidak Menjawab	1	2%
		<i>TOTAL</i>	57	100%
5	Kepemilikan Sertifikasi Kompetensi di Bidang Perhotelan	Ya	33	58%
		Tidak	23	40%
		Tidak Menjawab	1	2%
		<i>TOTAL</i>	57	100%

6	Kepemilikan Pengalaman Bekerja Sebelumnya di Bidang Perhotelan	Ya	34	60%
		Tidak	23	40%
		Tidak Menjawab	0	0%
	<i>TOTAL</i>		57	100%
7	Kepemilikan Status Pekerja Asing	Ya	1	2%
		Tidak	39	68%
		Tidak Menjawab	17	30%
	<i>TOTAL</i>		57	100%

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 4.1.1 menggambarkan bahwa dari total 57 responden sebagai individual, 30% merupakan penduduk kelahiran Amerika sementara 40% berasal dari luar Amerika sedangkan terdapat 30% responden yang tidak bersedia memberikan jawaban. Didapati dari hasil penelitian pula diketahui bahwa dari keseluruhan responden tidak terdapat yang berusia dibawah 20 tahun, 51% berusia antara 20-25 tahun, 30% diatas usia 25 tahun dan 19% responden yang tidak menjawab.

Didapati pula 49% dari responden bekerja di industri makanan dan minuman ini belum lebih dari 2 tahun, 30% sudah bekerja selama 2-5 tahun, sedangkan 21% sudah bekerja lebih dari 5 tahun.

Adapun 19% responden menyandang gelar di bidang perhotelan, kemudian 58% memiliki sertifikasi yang berlaku di Amerika untuk bekerja di industri makanan dan minuman, dimana dari dua kelompok ini terdapat 25% yang menunjukkan hasil merupakan lulusan di bidang perhotelan serta memiliki sertifikasi, lalu 23% dari keseluruhan responden yang tidak memberikan jawaban.

Berdasarkan Tabel 4.1.1 juga dapat diketahui bahwa 60% responden memiliki pengalaman bekerja di perusahaan makanan dan minuman sebelum bekerja di perusahaan sekarang, sedangkan 40% sisanya memberi pernyataan bahwa perusahaan dimana mereka bekerja sekarang adalah pengalaman pertama mereka. Dari jumlah 57 responden, didapati hanya 2% yang merupakan pemilik Visa J1 yang mana adalah visa kerja khusus orang asing, 68% sisanya merupakan penduduk terdaftar di Amerika dan 30% tidak menjawab.

## 4.2 PROFIL TINGKAT PENDIDIKAN PERHOTELAN TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Tabel berikut menunjukkan profil tingkat pendidikan perhotelan terhadap pengambilan keputusan.

Tabel 4.2.1 Pengaruh Pendidikan Perhotelan Terhadap Pengambilan Keputusan

No.	Karakteristik Responden	Indikator	Frekuensi	%
1	Memiliki pendidikan perhotelan memengaruhi keputusan saya bekerja di industri ini.	Sangat Tidak Setuju	5	9%
		Tidak Setuju	11	19%
		Biasa Saja	16	28%
		Setuju	18	32%
		Sangat Setuju	7	12%
		<i>TOTAL</i>	57	100%
2	Memiliki gelar pendidikan perhotelan memengaruhi keputusan saya bekerja di industri ini.	Sangat Tidak Setuju	8	14%
		Tidak Setuju	13	23%
		Biasa Saja	12	21%
		Setuju	19	33%
		Sangat Setuju	5	9%
	<i>TOTAL</i>	57	100%	
3	Memiliki sertifikat kompetensi di bidang ini memengaruhi keputusan saya bekerja di industri ini.	Sangat Tidak Setuju	3	5%
		Tidak Setuju	6	11%
		Biasa Saja	18	32%
		Setuju	22	39%
		Sangat Setuju	8	14%
	<i>TOTAL</i>	57	100%	
4	Saya pribadi merasa memiliki latar belakang pendidikan perhotelan adalah penting untuk bekerja di restoran dan café.	Sangat Tidak Setuju	6	11%
		Tidak Setuju	11	19%
		Biasa Saja	10	18%
		Setuju	20	35%
		Sangat Setuju	10	18%
	<i>TOTAL</i>	57	100%	

5	Keputusan saya bekerja di industri ini ditentukan oleh latar belakang pendidikan saya.	Sangat Tidak Setuju	10	18%
		Tidak Setuju	13	23%
		Biasa Saja	12	21%
		Setuju	14	25%
		Sangat Setuju	8	14%
		<i>TOTAL</i>	57	100%

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 4.2.1 pernyataan bahwa memiliki pendidikan perhotelan memengaruhi keputusan bekerja di industri makanan dan minuman, diketahui sebanyak 9% menandakan sangat tidak setuju, 19% memperlihatkan ketidaksetujuan, 28% menandakan sikap biasa saja, mayoritas 32% mengungkapkan setuju dan terdapat 12% menyatakan sangat setuju.

Kemudian mengenai pernyataan kepemilikan gelar pendidikan perhotelan memengaruhi keputusan bekerja di industri makanan dan minuman, terdapat 14% menandakan sangat tidak setuju, 23% memperlihatkan ketidaksetujuan, 21% menunjukkan sikap biasa saja, terbanyak 33% mengungkapkan setuju dan hanya 9% menyatakan sangat setuju.

Selanjutnya adalah pernyataan mengenai kepemilikan sertifikat kompetensi di bidang yang bersangkutan memengaruhi keputusan bekerja didapatkan sebanyak 5% menyatakan sangat tidak setuju, 11% memperlihatkan ketidaksetujuan, 32% menunjukkan sikap biasa saja, mayoritas 39% menyatakan persetujuan dan 14% memberikan pernyataan sangat setuju.

Mengenai pernyataan pribadi merasa memiliki latar belakang pendidikan perhotelan adalah penting untuk bekerja di restoran dan café, hasil menunjukkan 11% menyatakan tidak setuju, 19% memperlihatkan ketidaksetujuan, 18% menunjukkan sikap biasa saja, terbanyak 35% menyatakan setuju dan 18% memberikan jawaban sangat setuju.

Yang terakhir adalah pernyataan mengenai keputusan responden bekerja di industri ini ditentukan oleh latar belakang pendidikan responden, didapati 18% mengungkapkan sangat tidak setuju, 23% memperlihatkan ketidaksetujuan, 21% menunjukkan sikap biasa saja, mayoritas 25% menyatakan setuju, dan 14% memberi pernyataan sangat setuju.

### 4.3 PROFIL TINGKAT PENDIDIKAN PERHOTELAN TERHADAP KARIR

Tabel berikut menunjukkan profil tingkat pendidikan perhotelan terhadap karir.

Tabel 4.3.1 Pengaruh Pendidikan Perhotelan Terhadap Karir

No.	Karakteristik Responden	Indikator	Frekuensi	%
1	Memiliki latar belakang pendidikan perhotelan memengaruhi pertumbuhan karir di restoran dan café.	Sangat Tidak Setuju	3	5%
		Tidak Setuju	12	21%
		Biasa Saja	7	12%
		Setuju	22	39%
		Sangat Setuju	13	23%
<i>TOTAL</i>			57	100%
2	Saya pribadi merasa industri ini akan terus berkembang dan memberikan saya kepastian akan masa depan.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
		Tidak Setuju	5	9%
		Biasa Saja	12	21%
		Setuju	24	42%
		Sangat Setuju	16	28%
<i>TOTAL</i>			57	100%
3	Saya pribadi merasa bekerja di industri ini akan memberikan saya keuntungan di masa mendatang.	Sangat Tidak Setuju	1	2%
		Tidak Setuju	0	0%
		Biasa Saja	12	21%
		Setuju	27	47%
		Sangat Setuju	17	30%
<i>TOTAL</i>			57	100%
4	Latar belakang pendidikan adalah pertimbangan penting dalam menentukan karir di industri ini.	Sangat Tidak Setuju	8	14%
		Tidak Setuju	8	14%
		Biasa Saja	12	21%
		Setuju	15	26%
		Sangat Setuju	14	25%
<i>TOTAL</i>			57	100%

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 4.3.1 maka dapat dinyatakan bahwa sebanyak 5% menandakan sangat tidak setuju, 21% memperlihatkan ketidak setujuan, 12% menunjukkan sikap biasa saja, terbanyak 39% setuju dan 23% sangat setuju mengenai pernyataan bahwa memiliki latar belakang pendidikan perhotelan memengaruhi pertumbuhan karir di restoran dan café.

Kemudian ketika ditanya jika responden yakin akan pertumbuhan industri ini, 9% memperlihatkan ketidak setujuan, 21% menunjukkan sikap biasa saja, mayoritas 42% menyatakan setuju dan 28% memberikan pernyataan sangat setuju.

Selanjutnya adalah pernyataan mengenai bahwa pribadi merasa bekerja di industri ini akan memberikan keuntungan di masa mendatang, hanya 2% yang memperlihatkan ketidak setujuan, 21% menunjukkan sikap biasa saja, terbanyak 47% menandakan setuju dan 30% memberikan pernyataan sangat setuju.

Pernyataan terakhir adalah mengenai pentingnya latar belakang pendidikan dalam menentukan karir di industri ini, 14% menyatakan sangat tidak setuju, 14% lainnya memperlihatkan ketidak setujuan, 21% menunjukkan sikap biasa saja, menjadi persentase terbanyak dengan perbedaan 1% sebanyak 26% menandakan setuju dan 25% memberikan pernyataan sangat setuju.

#### 4.4 PROFIL TINGKAT KOMPETENSI BEKERJA TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Tabel berikut menunjukkan profil tingkat kompetensi bekerja terhadap pengambilan keputusan.

Tabel 4.4.1 Pengaruh Kompetensi Bekerja Terhadap Pengambilan Keputusan

No.	Karakteristik Responden	Indikator	Frekuensi	%
1	Memiliki kinerja yang baik memengaruhi pengambilan keputusan saya bekerja di industri ini.	Sangat Tidak Setuju	1	2%
		Tidak Setuju	4	7%
		Biasa Saja	9	16%
		Setuju	20	35%
		Sangat Setuju	23	40%
<i>TOTAL</i>			57	100%

2	Saya pribadi merasa memiliki pengalaman bekerja di bidang terkait lebih penting dibandingkan memiliki pendidikan.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
		Tidak Setuju	1	2%
		Biasa Saja	2	4%
		Setuju	34	60%
		Sangat Setuju	19	33%
		Tidak Menjawab	1	2%
<i>TOTAL</i>			57	100%
3	Keputusan saya bekerja di industri ini ditentukan oleh kompetensi saya.	Sangat Tidak Setuju	2	4%
		Tidak Setuju	4	7%
		Biasa Saja	7	12%
		Setuju	25	44%
		Sangat Setuju	17	30%
		Tidak Menjawab	2	4%
<i>TOTAL</i>			57	100%

Sumber: Data Primer 2019

Diketahui dari Tabel 4.4.1 kepemilikan kinerja yang baik memengaruhi pengambilan keputusan dalam bekerja sebanyak 2% menandakan sangat tidak setuju, 7% memperlihatkan ketidak setujuan, 16% menandakan biasa saja, 35% mengungkapkan setuju dan mayoritas sebanyak 40% memberi pernyataan sangat setuju.

Selanjutnya adalah pernyataan bahwa pribadi responden memiliki pengalaman bekerja di bidang terkait lebih penting dibandingkan memiliki latar belakang pendidikan, hanya 2% yang mengungkapkan tidak setuju, 4% menyatakan biasa saja, mayoritas sebanyak 60% menyatakan setuju dan 33% menandakan sangat setuju, sedangkan didapati 2% tidak memberikan jawaban.

Kemudian adalah 4% menyatakan sangat tidak setuju, 7% menyatakan tidak setuju, 12% menunjukkan sikap biasa saja, terbanyak 44% mengungkapkan setuju, 30% menandakan sangat setuju dan 4% sisanya tidak memberikan jawaban mengenai pernyataan bahwa keputusan bekerja di industri ini ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki.

#### 4.5 PROFIL TINGKAT KOMPETENSI BEKERJA TERHADAP KARIR

Tabel berikut menunjukkan profil tingkat kompetensi bekerja terhadap karir.

Tabel 4.5.1 Pengaruh Kompetensi Bekerja Terhadap Karir

No.	Karakteristik Responden	Indikator	Frekuensi	%
1	Memiliki kinerja yang baik memengaruhi pertumbuhan karir.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
		Tidak Setuju	1	2%
		Biasa Saja	5	9%
		Setuju	23	40%
		Sangat Setuju	27	47%
		Tidak Menjawab	1	2%
<i>TOTAL</i>			57	100%
2	Karir yang baik selalu didukung oleh kompetensi yang baik pula.	Sangat Tidak Setuju	1	2%
		Tidak Setuju	1	2%
		Biasa Saja	4	7%
		Setuju	21	37%
		Sangat Setuju	30	53%
<i>TOTAL</i>			57	100%
3	Kompetensi adalah faktor penting dalam pertumbuhan karir.	Sangat Tidak Setuju	0	0%
		Tidak Setuju	1	2%
		Biasa Saja	4	7%
		Setuju	23	40%
		Sangat Setuju	29	51%
<i>TOTAL</i>			57	100%

Sumber: Data Primer 2019

Sesuai dengan Tabel 4.5.1 dapat diketahui mengenai pernyataan memiliki kinerja yang baik memengaruhi pertumbuhan karir 2% menandakan tidak setuju, 9% menunjukkan sikap biasa saja, 40% mengungkapkan setuju dan mayoritas 47% menjawab sangat setuju dengan 2% sisanya tidak memberikan jawaban.

Kemudian adalah pernyataan bahwa karir yang baik selalu didukung oleh kompetensi yang baik pula, dengan jumlah yang sama yaitu 2% menandakan sangat tidak setuju dan tidak setuju, 7% menunjukkan sikap biasa saja, 37%

mengungkapkan setuju dan suara terbanyak sejumlah 53% memberi pernyataan sangat setuju.

Ketika ditanya bahwa kompetensi adalah faktor penting dalam pertumbuhan karir, 2% menandakan tidak setuju, 7% menunjukkan sikap biasa saja, 40% mengungkapkan setuju dan 51% memberi pernyataan sangat setuju.

#### 4.6 PROFIL TINGKAT FAKTOR YANG MEMENGARUHI PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Tabel berikut menunjukkan profil tingkat faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan.

Tabel 4.6.1 Faktor yang Memengaruhi Pengambilan Keputusan

No.	Karakteristik Responden	Indikator	Frekuensi	%
1	Keluarga, teman dan lingkungan sosial memengaruhi saya untuk memutuskan bekerja disini.	Sangat Tidak Setuju	17	30%
		Tidak Setuju	10	18%
		Biasa Saja	11	19%
		Setuju	14	25%
		Sangat Setuju	5	9%
		<i>TOTAL</i>	57	100%
2	Usia saya memengaruhi saya untuk bekerja disini.	Sangat Tidak Setuju	19	33%
		Tidak Setuju	11	19%
		Biasa Saja	10	18%
		Setuju	13	23%
		Sangat Setuju	4	7%
		<i>TOTAL</i>	57	100%
3	Gaya hidup saya memengaruhi saya untuk bekerja disini.	Sangat Tidak Setuju	17	30%
		Tidak Setuju	8	14%
		Biasa Saja	13	23%
		Setuju	14	25%
		Sangat Setuju	5	9%
		<i>TOTAL</i>	57	100%

4	Cara saya melihat sesuatu, persepsi dan motivasi adalah yang memengaruhi saya untuk memutuskan bekerja disini.	Sangat Tidak Setuju	18	32%
		Tidak Setuju	7	12%
		Biasa Saja	11	19%
		Setuju	15	26%
		Sangat Setuju	6	11%
		<i>TOTAL</i>	57	100%
5	Alasan Bekerja	Kegemaran	23	28%
		Impian	4	5%
		Expert	15	18%
		Menghabiskan Waktu	10	12%
		Mencoba Peruntungan	7	8%
		Upah Lumayan	16	19%
		Tidak ada Alasan	8	10%
		<i>TOTAL</i>	83	100%

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan Tabel 4.6.1 pernyataan bahwa lingkungan sekitar seperti keluarga, teman dan lingkungan sosial memengaruhi pengambilan keputusan didapati bahwa 30% menyatakan sangat tidak setuju, 18% mengungkapkan tidak setuju, 19% menyatakan biasa saja, 25% menunjukkan persetujuan dan 9% memberi pernyataan sangat setuju.

Kemudian adalah pernyataan mengenai usia yang menjadi faktor pengaruh pengambilan keputusan, suara terbanyak 33% menyatakan sangat ketidaksetujuan, 19% mengungkapkan tidak setuju, 18% menyatakan biasa saja, 23% menunjukkan persetujuan dan 7% memberi pernyataan sangat setuju.

Selanjutnya adalah pernyataan bahwa gaya hidup merupakan faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan untuk bekerja di industri ini, sebanyak 30% menyatakan sangat tidak setuju 14% menandakan tidak setuju, 23% menyatakan biasa saja, 25% menunjukkan persetujuan dan hanya 9% memberi pernyataan sangat setuju.

Pernyataan bahwa cara saya melihat sesuatu, persepsi dan motivasi adalah pengaruh untuk memutuskan bekerja disini, didukung oleh suara terbanyak 32% yang menandakan sangat tidak setuju, 12% menyatakan tidak setuju, 19%

menyatakan biasa saja, 26% menunjukkan persetujuan dan sejumlah 11% yang memberi pernyataan sangat setuju.

Lalu ketika diberi pertanyaan mengenai alasan memilih bekerja di tempat bekerja sekarang masing-masing, dari 7 pilihan responden boleh memilih beberapa pilihan sekaligus. Didapatkan total 83 jawaban dari 57 responden, dimana 28% menyatakan memilih pekerjaan sebagai bagian dari hobi dan kegemaran, 5% memberi pernyataan bahwa pekerjaan yang sekarang adalah pekerjaan impian, 18% mengungkapkan ingin menjadi *expert* di bidangnya, 12% mengungkapkan hanya untuk menghabiskan waktu, 8% dari keseluruhan hanya untuk mencoba-coba peruntungan, 19% memilih pekerjaan ini karena upah yang lumayan dan 10% mengaku tidak ada alasan khusus dalam memilih bekerja.

#### 4.7 PROFIL TINGKAT FAKTOR YANG MEMENGARUHI KARIR

Tabel berikut menunjukkan profil tingkat faktor yang memengaruhi karir.

Tabel 4.7.1 Faktor yang Memengaruhi Karir

No.	Karakteristik Responden	Indikator	Frekuensi	%
1	Saya merasa ditakdirkan untuk bekerja disini.	Sangat Tidak Setuju	11	19%
		Tidak Setuju	14	25%
		Biasa Saja	17	30%
		Setuju	13	23%
		Sangat Setuju	2	4%
		<i>TOTAL</i>	57	100%
2	Saya memutuskan bekerja disini karena adanya kesempatan.	Sangat Tidak Setuju	1	2%
		Tidak Setuju	3	5%
		Biasa Saja	13	23%
		Setuju	32	56%
		Sangat Setuju	8	14%
		<i>TOTAL</i>	57	100%

3	Saya memutuskan bekerja disini karena saya memiliki kemampuan dan pengetahuan dasar di industri ini.	Sangat Tidak Setuju	1	2%
		Tidak Setuju	6	11%
		Biasa Saja	12	21%
		Setuju	30	53%
		Sangat Setuju	8	14%
<i>TOTAL</i>			57	100%

Sumber: Data Primer 2019

Seperti yang dapat dilihat dari Tabel 4.7.1 sebanyak 19% menandakan sangat tidak setuju, 25% menyatakan tidak setuju, 30% menunjukkan sikap biasa saja, 23% mengungkapkan setuju dan hanya 4% menyatakan setuju tentang pernyataan bahwa responden merasa ditakdirkan bekerja di pekerjaan sekarang.

Kemudian ketika diberi pernyataan bahwa karir yang dijalani sekarang adalah karena adanya kesempatan, hanya sebanyak 2% menandakan sangat tidak setuju, 5% menyatakan tidak setuju, 23% menunjukkan sikap biasa saja, mayoritas sebanyak 56% mengungkapkan setuju dan 14% menyatakan sangat setuju.

Yang terakhir adalah bahwa keputusan bekerja diambil karena responden merasa memiliki kemampuan dan pengetahuan dasar yang sesuai dengan pekerjaan di bidangnya dan sebanyak 2% menandakan sangat tidak setuju, 11% menyatakan tidak setuju, 21% menunjukkan sikap biasa saja, suara terbanyak 53% mengungkapkan setuju dan 14% menyatakan sangat setuju.

#### 4.8 HUBUNGAN ANTARA LATAR BELAKANG PENDIDIKAN PERHOTELAN DAN KOMPETENSI BEKERJA DENGAN PENGAMBILAN KEPUTUSAN DAN KARIR

Uji Korelasi antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y_1$  dan  $Y_2$  menggunakan uji Spearman akan menghasilkan nilai koefisien korelasi Spearman ( $r_s$ ). Berikut adalah hasil nilai koefisien korelasi Spearman ( $r_s$ ) yang didapat dari aplikasi SPSS dalam bentuk tabel.

Tabel 4.8.1 Nilai Koefisien Korelasi Spearman Antara Variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $Y_1$  dan  $Y_2$

Correlations			
		Y1	Y2
X1	Pearson Correlation	.637**	.516**
	Sig. (2-tailed)	0	0
	N	57	57
X2	Pearson Correlation	.419**	.463**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0
	N	57	57
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: Data Primer 2019

##### 4.8.1 Pendidikan Perhotelan ( $X_1$ ) terhadap Pengambilan Keputusan ( $Y_1$ )

Hubungan antara pendidikan perhotelan ( $X_1$ ) dengan variabel pengambilan keputusan ( $Y_1$ ) menggunakan uji Spearman's menghasilkan nilai koefisien korelasi Spearman ( $r_s$ ) dengan nilai 0.637. Nilai ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan pendidikan perhotelan ( $X_1$ ) dengan variabel pengambilan keputusan ( $Y_1$ ) tersebut kuat. Dengan interval korelasi antara  $0.60 < KK \leq 0.79$  dan nilai korelasi ( $r_s$ ) positif menunjukkan bahwa arah hubungan positif. Dapat diambil kesimpulan bahwa, semakin tinggi variabel  $X_1$  (pendidikan perhotelan) maka pengaruh terhadap variabel  $Y_1$  (pengambilan keputusan) akan semakin kuat.

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat bahwa nilai koefisiennya adalah 40.6%. Maka dari itu, variabel  $X_1$  (pendidikan perhotelan) memiliki pengaruh terhadap variabel  $Y_1$  (pengambilan keputusan sebesar 40.6% Sedangkan 59.4% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dimana dari 59.4% tersebut, faktor lain yang dirasa berpengaruh

adalah kondisi ekonomi yang membuat pengambilan keputusan untuk bekerja di industri perhotelan khususnya restoran dan café dipengaruhi seluruhnya oleh latar belakang pendidikan perhotelan.

Hasil penelitian ini ditemui sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Brown (2014) dimana para lulusan memang memutuskan untuk bekerja di industri perhotelan dimana mereka telah berlatih menggunakan sertifikat kelulusan sebagai bekal. Namun kemudian didapati bahwa dalam 10 tahun pertama setelah lulus, 29.1% dari para lulusan memutuskan untuk tidak berada dalam industri perhotelan lagi.

#### **4.8.2 Pendidikan Perhotelan ( $X_1$ ) terhadap Karir ( $Y_2$ )**

Hubungan antara Pendidikan Perhotelan ( $X_1$ ) terhadap Karir ( $Y_2$ ) menggunakan uji Spearman's menghasilkan nilai koefisien korelasi Spearman (rs) dengan nilai 0.516. Nilai ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan Pendidikan Perhotelan ( $X_1$ ) terhadap Karir ( $Y_2$ ) adalah cukup berarti atau sedang. Dengan interval korelasi antara  $0.40 < KK \leq 0.59$  dan nilai korelasi (rs) positif menunjukkan bahwa arah hubungan positif. Dapat diambil kesimpulan bahwa, semakin tinggi variabel  $X_1$  (pendidikan perhotelan) maka pengaruh terhadap variabel  $Y_1$  (pengambilan keputusan) akan semakin kuat.

Dengan melakukan perhitungan maka didapat koefisien determinasi sebesar 26.6%. Maka dari itu, variabel  $X_1$  (pendidikan perhotelan) memiliki pengaruh terhadap variabel  $Y_2$  (karir) sebesar 26.6% Sedangkan 73.4% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lainnya yang memungkinkan berpengaruh terhadap karir adalah koneksi, kepribadian dan kemampuan seorang individu untuk semakin berkembang.

Namun hasil yang diperoleh diatas tidak sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ning-Kuang Chuang, *et al.* (2010) dimana didapati bahwa berlangsungnya karir di industri perhotelan yang menjadi perhitungan secara signifikan adalah jenis kelamin, pengalaman bekerja, status pekerjaan aktual dan pencapaian hasil yang diharapkan.

#### **4.8.3 Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Pengambilan Keputusan ( $Y_1$ )**

Hubungan antara Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Pengambilan Keputusan ( $Y_1$ ) menggunakan uji Spearman's menghasilkan nilai koefisien korelasi Spearman (rs)

dengan nilai sebesar 0.419. Nilai ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Pengambilan Keputusan ( $Y_1$ ) tersebut cukup berarti atau sedang. Dengan interval korelasi antara  $0.40 < KK \leq 0.59$  dan nilai korelasi ( $r_s$ ) positif menunjukkan bahwa arah hubungan positif. Dapat diambil kesimpulan bahwa, semakin tinggi variabel  $X_1$  (pendidikan perhotelan) maka pengaruh terhadap variabel  $Y_1$  (pengambilan keputusan) akan semakin kuat.

Setelah dilakukan perhitungan koefisien determinasi maka didapati nilai sebesar 17.6%. Maka dari itu, variabel  $X_2$  (kompetensi) memiliki pengaruh terhadap variabel  $Y_1$  (pengambilan keputusan) sebesar 17.6%. Sedangkan 82.4% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dimana dari 82.4% ini, faktor lain yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap pengambilan keputusan untuk bekerja sekali lagi adalah keadaan ekonomi yang memaksa seorang individu.

Hasil ini kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ning-Kuang Chuang, *et al.* (2010) dimana didapati bahwa murid-murid jurusan perhotelan yang merasa memiliki kompetensi yang memadai dan pengalaman kerja lebih percaya diri dalam menentukan untuk berkarir di bidang perhotelan.

#### **4.8.4 Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Karir ( $Y_2$ )**

Hubungan antara Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Karir ( $Y_2$ ) menggunakan uji Spearman's menghasilkan nilai koefisien korelasi Spearman ( $r_s$ ) dengan nilai 0.463. Nilai ini menunjukkan bahwa kekuatan hubungan Kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Karir ( $Y_2$ ) tersebut cukup berarti atau sedang. Dengan interval korelasi antara  $0.40 < KK \leq 0.59$  dan nilai korelasi ( $r_s$ ) positif menunjukkan bahwa arah hubungan positif. Dapat diambil kesimpulan bahwa, semakin tinggi variabel  $X_1$  (pendidikan perhotelan) maka pengaruh terhadap variabel  $Y_1$  (pengambilan keputusan) akan semakin kuat.

Koefisien determinasi antara dua variabel ini adalah 21.4%. Maka dari itu, variabel  $X_2$  (kompetensi) memiliki pengaruh terhadap variabel  $Y_2$  (karir) sebesar 21.4% Sedangkan itu 78.6% sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor lainnya yang memungkinkan memiliki pengaruh terhadap karir adalah pengalaman bekerja.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini ditemukan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mooney, *et. al* (2016). Ketidak samaan terutama pada hasil yang didapat dimana diyakini bahwa perkembangan karir di bidang perhotelan tidak dipandang dari kompetensi melainkan karena adanya dukungan dari koneksi sosial, kepercayaan diri dan juga adanya tantangan menaklukkan pekerjaan sulit yang menarik.

