

TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN DI DUNIA KERJA

Sri Larasati

NIDN. 0511095401

Email : rasatisri54@gmail.com

Risky Atwar Jefry Angga

Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta

ABSTRACT

The purpose of this research is to know whether knowledge, skill, responsiveness and communication skill influence in job competition for graduate student from Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA. The population in this study are student of Sekolah Tinggi Pariwisata SMPTA that graduated in 2013 until 2016, the total population in this study is 702 and 200 respondents who have worked taken as samples, samples were taken with non probability sampling technique and accidental sampling approach. Sampling approach using regression equations obtained results that through test results F (regression analysis jointly) may note that the value of $F = 147.104$ count with the significance of $0.000 < 0.05$. The test results of the test F reinforced with testing the determination of the coefficient that shows the value of 74.6% (0.746). From Test t (partially) can result in variable knowledge with a value of $t = 3,173$ and significance of the value $0.002 < 0.05$, variable skill with a value of $t = 2,949$ and value the significance of $0.004 < 0.05$, variable attitude with a value of $t = 2,688$ and value the significance of $0.008 < 0.05$, variable communication skill with a value of $t =$ value and significance of $4,497 0000 < 0.05$. From the above results can be known that the hypothesis posed was not proven in other words that all of these variables can be said to have a positive and significant effect simultaneously as well as partial toward the ability of STP graduates AMPTA in the face of competition in the world of work.

Key words: skills, knowledge, Skill, Attitude, Communication Skills, Sekolah Tinggi Graduates AMPTA.

PENDAHULUAN

Bebas regional antar Negara – Negara ASEAN, yang dikenal dengan ASEAN Economic Community (AEC) atau biasa disebut dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), beberapa yang menjadi prioritas adalah sektor industri dan jasa diantaranya jasa pariwisata, MEA dibertuk Memasuki tahun 2017, Indonesia dan Negara – Negara ASEAN telah mulai membuka pasar bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan stabilitas

perekonomian masyarakat di Negara ASEAN yang disusun membentuk 4 pilar pada *blueprint* AEC, salah satu pilar yang tercantum dalam *blueprint* adalah kebebasan arus tenaga kerja ahli dalam berbagai bidang hal inilah yang harus diwaspadai oleh Indonesia.

Jika pemerintah Indonesia tidak berupaya untuk membekali sumber daya manusianya dengan *skill* dan pengetahuan, maka persaingan Global akan menjadi bumerang yang berbahaya, dan menjadikan

masyarakat Indonesia sebagai masyarakat kelas nomor 2 yang menjadi sekedar penonton di negaranya sendiri. Dalam mengatasi permasalahan mengembangkan kualitas SDM, Pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai persiapan dalam menghadapi persaingan tenaga kerja dari negara lain, terutama dalam menghadapi arus bebas tenaga kerja yang terampil, beberapa kebijakan yang dirancang untuk menghadapi persaingan global, seperti pengembangan SDM berbasis kompetensi. Sistem pendidikan berbasis kompetensi yang telah di atur dalam UU 20/2004 tentang SISDIKNAS, system pelatihan dan sertifikasi berbasis kompetensi (UU 13/2003 tentang ketenagakerjaan, dan PP 31/2006 tentang System Pelatihan Kerja Nasional). Kebijakan-kebijakan tersebut diharapkan dapat membuat generasi muda Indonesia semakin berpeluang untuk mengembangkan potensi SDM berbasis kompetensi sesuai dengan bidang profesi yang ditekuni melalui pelatihan – pelatihan dan sekolah-sekolah keahlian khusus yang bersertifikasi sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI).

Walaupun demikian upaya pemerintah tersebut masih belum memenuhi apa yang ditargetkan dan diharapkan, hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran SDM akan pentingnya sertifikasi tenaga kerja dalam dunia kerja saat ini

Menyadari akan pentingnya sertifikasi profesi maka sejak 2010, Jurusan Perhotelan dan Usaha Perjalanan Wisata Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA telah melakukan uji kompetensi bagi para lulusan STP AMPTA agar mampu menghadapi persaingan dunia kerja global.. Prestasi AMPTA selama 30 tahun mampu menghantarkan AMPTA menjadi urutan

nomor 1 (satu) di Sekolah-Sekolah Pariwisata seluruh Yogyakarta

Ketatnya persaingan dunia kerja saat ini, tingginya produktivitas yang dituntut oleh dunia kerja, dan kualitas yang dimiliki oleh para pekerja dari negara asing oleh karena itu lulusan STP AMPTA tidak hanya sekedar memiliki sertifikat kompetensi dan telah menguasai berbagai pengetahuan dan keterampilan saja namun, inilah yang menjadi tujuan dalam penelitian yang dilakukan dan yang menjadi permasalahan mampukah lulusan STP AMPTA Yogyakarta bersaing dalam dunia kerja dengan tenaga kerja lain? Untuk menjawab permasalahan yang ada maka permasalahan hanya dibatasi tentang Kemampuan (pengetahuan, Ketrampilan, Sikap, Komunikasi) lulusan STP AMPTA

LITERATUR REVIEW

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa, “Sumber Daya Manusia ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” (2011), Selanjutnya menurut A.F Stoner yang dikutip oleh Sondang P. Siagian mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur

berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya". (2013)

2. Kemampuan

UU Mendiknas No. 45 Tahun 2002 menyatakan bahwa: "Kemampuan dinyatakan sebagai seperangkat tindakan cerdas penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu". Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik.

Kemampuan (*ability*) menurut Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A. adalah Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa "kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang". (2008)... Menurut Mohammda Zain dalam Milman Yusdi (2010) mengartikan bahwa Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kakuatan kita berusaha dengan diri sendiri, Sementara itu, Robbin mengatakan bahwa kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan, dan lebih lanjut Robbin

menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang

3. Pengetahuan (Knowledge)

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2010) Pengetahuan ialah merupakan hasil "tahu" dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia yaitu : indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Lebih lanjut Notoadmodjo (2010) mengatakan secara garis besar ada 6 (enam) tingkat pengetahuan, yaitu: Tahu (*Know*), Memahami (*Comprehension*), Aplikasi (*application*), Analisa (*analysis*), Sintesis (*synthesis*), Evaluasi (*evaluation*)/

4. Keterampilan (Skill)

Tommy Suprpto mengatakan bahwa Keterampilan (*skill*) adalah suatu kemampuan untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam praktik sehingga tercapai hasil kerja yang diinginkan (2009). Keterampilan (*skill*) merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat (Sri Widiastuti, 2010).

Menurut Robert R.Katz (Munir ; 2008) Ada 3 jenis keterampilan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal yaitu

- a. Keterampilan Teknis (*Technical Skill*)
Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.
- b. Keterampilan bersifat manusiawi
Human Skill (Human Skill)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah.

c. Ketrampilan Konseptual (*Conceptual Skill*)

Adalah kemampuan untuk melihat gambar kasar untuk mengenali adanya unsur penting dalam situasi memahami di antara unsur-unsur itu.

5. Sikap (*Attitude*)

Gregory Moorhead, Ricky W. Griffin mengatakan bahwa Attitude adalah sekumpulan kepercayaan dan perasaan yang dimiliki oleh seseorang mengenai ide dan situasi tertentu, atau mengenai orang lain. Sikap adalah penting karena merupakan mekanisme dimana sebagian besar orang mengekspresikan perasaan mereka (2013). Sedangkan menurut Secord dan Backman sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemilihan (kognisi), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap satu aspek lingkungan sekitarnya (Saifuddin Azwar, 2012). Sementara itu Randi mengungkapkan bahwa “Sikap merupakan sebuah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri atau orang lain atas reaksi atau respon terhadap stimulus (objek) yang menimbulkan perasaan yang disertai dengan tindakan yang sesuai dengan objeknya”.(Imam, 2011)

Menurut Secord dan Backman (Saifuddin Azwar, 2012) “Sikap adalah keteraturan tertentu dalam hal perasaan (afeksi), pemikiran (kognitif), dan predisposisi tindakan (konasi) seseorang terhadap suatu aspek di lingkungan sekitarnya”. Selanjutnya menurut Ahmadi dalam Aditama (2013) “Orang yang memiliki sikap positif terhadap suatu objek psikologi apabila ia suka (like) atau

memiliki sikap yang favorable, sebaliknya orang yang dikatakan memiliki sikap negative terhadap objek psikologi bila tidak suka (dislike) atau sikapnya unfavorable terhadap objek psikologi”, selanjutnya Ahmadi mengatakan bahwa fungsi sikap adalah sebagai berikut:

- Sikap berfungsi sebagai alat untuk menyesuaikan diri.
- Sikap berfungsi sebagai alat pengatur tingkah laku.
- Sikap berfungsi sebagai alat pengatur pengalaman-pengalaman
- Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian.

6. Komunikasi (*Communication*)

Menurut Trenholm dan Jensen (Fajar, 2009), komunikasi merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui beragam saluran. Suatu proses yang mentransmisikan pesan kepada penerima pesan melalui berbagai media yang dilakukan oleh komunikator adalah suatu tindakan komunikasi. Menurut Berelson dan Steiner (Riswandi, 2013) menekankan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian, yaitu penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian dan lain-lainnya. Sedangkan Onong Uchjana Efendi (2008) mengatakan bahwa Komunikasi secara paradigmatis adalah proses penyampaian suatu pernyataan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain sebagai konsekuensi dari hubungan sosial

7. Kompetensi

Kompetensi yang sering disebut dengan standar kompetensi adalah kemampuan yang secara umum harus dikuasai lulusan. Kompetensi menurut Stephen Robbin (2008) kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini

ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Sedarmayanti, Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. (2008)

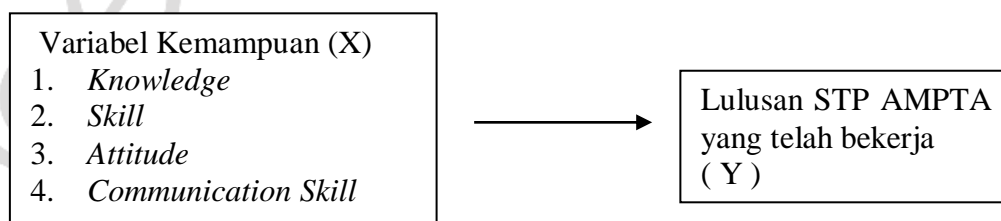
Definisi Kompetensi menurut UU No. 20/2003 tentang Sisdiknas penjelasan pasal 35 (1), “Kompetensi lulusan merupakan kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan sesuai dengan standard nasional yang telah disepakati”. Sedangkan Kompetensi menurut UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 (10), “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”. Kompetensi dibedakan menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar (*Threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Secara lebih rinci, Spencer dan Spencer dalam Palan (2007) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang

dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja, lebih lanjut Spencer dan Spencer dalam Palan mengatakan ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni :

- a. Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
- b. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
- c. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
- d. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
- e. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistimatis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia dan atau Internasional.



Gambar 1;

Kerangka Pikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan mulai 01 Desember 2016 sampai dengan 1 April 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh lulusan STP AMPTA Yogyakarta dari tahun 2013 hingga tahun 2016 sejumlah 702 lulusan, dengan sampel sebanyak 200 orang lulusan STP AMPTA tahun 2013 - 2016 yang telah dan/atau masih bekerja. Jumlah sampel sebanyak 200 orang responden dianggap sudah cukup mewakili populasi yang ingin diamati.

Dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kemampuan lulusan STP AMPTA dalam bersaing di dunia kerja, melalui beberapa indikator. Untuk itu variabel penelitian dan indikator yang digunakan adalah :

1. Variabel Independen / bebas

Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Kemampuan atau (X), adalah :

- a. *Knowledge* (Pengetahuan) atau X1
- b. *Skill* (keterampilan) atau X2
- c. *Attitude* (sikap) atau X3
- d. *Communication Skill* (kemampuan berkomunikasi) atau X4

2. Variabel Dependen Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah lulusan STP AMPTA.

Sumber data dari penelitian ini didapat dari Pengamatan Langsung (*Observasi*), Wawancara (*Interview*), dan Kuesioner

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif deskriptif dan asosiatif dengan hubungan kausal (hubungan yang bersifat sebab akibat). Dengan menggunakan Analisis Regresi Llinier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh

knowledge, skill, attitude dan *communication skill* terhadap kemampuan lulusan STP AMPTA dalam menghadapi persaingan di dunia kerja. Model hubungan nilai kemampuan dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

(Ghozali, 2005:82).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Dari data hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 200 orang lulusan STP AMPTA Yogyakarta yang telah bekerja di berbagai bidang yang berasal dari 4 jurusan, yaitu Hospitality (S1), Manajemen Bisnis Perjalanan (D4), Administrasi Hotel (D4), dan Perhotelan (D3) sebagai responden yang secara *insidental* penulis temui. Responden terbagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu laki-laki dan perempuan di masing-masing jurusan. Dalam penelitian ini, *gender* (jenis kelamin) hanya digunakan sebagai profil responden dan bukan sebagai salah satu tolak ukur pengambilan sampel.

Table 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jurusan

Jurusan	Gender	Jumlah	Presentase
Hospitality	Pria	21	10,5
	Wanita	12	6
MBP	Pria	25	12,5
	Wanita	22	11
ADH	Pria	30	15
	Wanita	23	11,5
Perhotelan	Pria	51	25,5
	Wanita	16	8
Jumlah Responden Berdasarkan Gender	Pria	127	63,5
	Wanita	73	36,5
Jumlah Responden	Keseluruhan	200	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Dalam penelitian ini peneliti membagi jenis pekerjaan responden menjadi empat (4) macam, yaitu: Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Swasta, Wiraswasta, dan lain-lainnya. Berdasarkan hasil penelitian dengan penyebaran kuesioner kepada responden maka dapat diketahui distribusi responden berdasarkan jenis pekerjaan sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2 Jumlah Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah Responden	Persentase
PNS	5	2,5
Karyawan Swasta	179	89,5
Wiraswasta	16	8,0
Lain-Lainnya	0	0
Jumlah	200	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel dimensi-dimensi kemampuan secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kepuasan konsumen. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS for Windows* versi 16.0. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel ini :

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.495	.485		15.442	.000
	Knowledge	.130	.041	.222	3.173	.002
	skill	.131	.044	.192	2.949	.004
	attitude	.142	.053	.213	2.688	.008
	com skill	.254	.057	.315	4.497	.000

a. Dependent Variable: kemampuan lulusan AMPTA

Persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,222 X_1 + 0,192 X_2 + 0,213 X_3 + 0,315 X_4$$

Dari persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa semua Koefisien Regresi baik variabel Knowledge, Skill, Attitude, dan Communication skill menunjukkan arah yang positif dalam pengaruhnya terhadap kemampuan lulusan STP AMPTA.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara bersama-sama diperoleh pada Tabel berikut ini :

Tabel 6. Analisis Regresi Secara bersama-sama

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	304.458	4	76.115	147.104	.000 ^a
	Residual	100.897	195	.517		
	Total	405.355	199			

a. Predictors: (Constant), com skill, skill, Knowledge, attitude

b. Dependent Variable: kemampuan lulusan AMPTA

Dari Uji F dapat dijelaskan dari signifikansi bahwa F hitung > F tabel (0.000 > 0.05) yang berarti Hipotesis yang

diajukan diterima yang artinya secara bersama-sama pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) dan kemampuan berkomunikasi (*communication skill*) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemampuan lulusan AMPTA dalam menghadapi persaingan di dunia kerja.

Tabel 7. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.751	.746	.719

a. Predictors: (Constant), com skill, skill, Knowledge, attitude

b. Dependent Variable: kemampuan lulusan AMPTA

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R2*) yang diperoleh sebesar 0,746. Hal ini berarti 74,6% kemampuan lulusan AMPTA dipengaruhi oleh *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *communication skill*

b. Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial (Uji T) digunakan untuk mengetahui signifikansi masing-masing variabel yang diteliti secara parsial. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial.

Dari tabel.4. diatas maka dapat diperoleh hasil untuk variabel *knowledge* dengan nilai $t = 3.173$ dan nilai signifikansi $0.002 < 0.05$, variabel *skill* dengan nilai $t = 2.949$ dan nilai signifikansi $0.004 < 0.05$, variabel *attitude* dengan nilai $t = 2.688$ dan nilai signifikansi $0.008 < 0.05$, variabel *communication skill* dengan nilai $t = 4.497$ dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa semua variabel diatas dapat dikatakan memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, berarti variabel-variabel tersebut dapat dikatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kemampuan lulusan STP AMPTA dalam menghadapi persaingan di dunia kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan hasil yang cukup memuaskan. Dimana hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki lulusan STP AMPTA dalam dunia kerja secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan positif yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh bahwa :

1. Dari hasil uji F (secara simultan) dapat diketahui bahwa hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 147,104 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kemampuan yang diwakili oleh keempat variabelnya yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) dan kemampuan berkomunikasi (*communication skill*) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemampuan lulusan AMPTA dalam menghadapi persaingan di dunia kerja.
2. Uji F diperkuat dengan uji koefisien determinasi (*adjusted R2*) dimana diperoleh hasil sebesar 0,746, yang berarti 74,6% kemampuan lulusan AMPTA dipengaruhi oleh *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *communication skill*, sedangkan sisanya yaitu 25,4% kemampuan lulusan AMPTA dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Dari pengujian analisis regresi (secara parsial) melalui Uji t dapat diketahui bahwa semua variabel-variabel penelitian memiliki pengaruh positif dan ($< 0,05$). Hasil pengujian tersebut dapat memperkuat hasil dari pengujian regresi secara simultan (Uji F) dan pengujian koefisien determinasi (R^2).

KESIMPULAN KETERBATASAN DAN REKOMENASI

Kesimpulan

Berdasarkan dari olah data dan Analisis dapat disimpulkan bahwa lulusan STP AMPTA Yogyakarta siap menghadapi persaingan baik dengan tenaga kerja asing maupun tenaga kerja dari dalam negeri sendiri bisa terlihat dari Uji F, Koefisien Diterminasi maupun Uji t, menunjukkan bahwa variabel kemampuan yang di wakili oleh variabel-variabel bebas yaitu *knowledge*, *skill*, *attitude* dan *communication skill* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel terikatnya yaitu Lulusan STP AMPTA. Hasil ini memberi bukti bahwa pendidikan yang diberikan oleh STP AMPTA kepada para mahasiswanya telah sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini, dan dapat memberikan daya saing kepada lulusan STP AMPTA dalam menghadapi persaingan di dunia kerja, khususnya sektor industri pariwisata

Keterbatasan

Masih kurangnya kajian tentang kompetensi tenaga kerja khususnya di bidang perhotelan, karena biasanya penelitian tentang sumber daya manusia hanya berkisar tentang kinerja, produktivitas, promosi, motivasi, pelatihan

dan pengembangan karyawan, sementara itu kompetensi tenaga kerja perhotelan sangar dibutuhkan

Rekomendasi

Sebagai implikasi kesimpulan diatas maka rekomendasi yang dapat disampaikan untuk ditindak lajuti sebagai berikut ;

1. Perlu terus diadakan peningkatan kemampuan lulusan STP AMPTA agar bisa lebih berkompetensi terutama dengan tenaga kerja asing
2. Perlu dikembangkan kompetensi bidang lainnya untuk mendukung kompetensi kemampuan
3. Dipandang perlu adanya penelitian lanjutan tentang kompetensi dengan variabel lain yang mendukung kemampuan

REFERENSI

- Ahmad, 2013, *Psikologi Belajar*, Jakarta, Prestasi Belajar
- Azwar Saifuddin, 2013. *Sikap Manusia : Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Davis, Keith, 2010. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work* 13th Edition. New Delhi: Mcgraw Hill Company.
- Marhaeni Fajar, 2009, *Ilmu Komunikasi Teori & Praktek* Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Gregory Moorhead, Ricky W. Griffin, 2013, *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Hasibuan S.P, Malayu, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta .:
- _____*Kepmendikbud No 045, tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi*, 2002, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Jakarta .:

- Milman Yusdi. 2010. *“Kamus Umum Bahasa Indonesia”*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Mifiah Thoha, 2013, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi 1, Jakarta, PT. Raja Grafindo
- Moenir, 2008, *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Notoatmodjo S, 2010,. *Ilmu Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Onong Uchjana Efendi, 2008, *Dinamika Komunikasi*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Palan, R. 2007. *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*. Jakarta : PPM.
- Robbins, Stephen P.; Judge, Timothy A, 2008, *Perilaku Organisasi Buku 1*, Jakarta: Salemba Empat
- Riswandi, 2013, *Psikologi Komunikasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Siagian, Sondang P. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara
- Sri Widiastuti dan Nur Rohmah Muktiani, 2010. Peningkatan Motivasi dan Keterampilan Menggiring Bola Dalam Pembelajaran Sepakbola Melalui Kucing Tikus Pada Siswa Kelas 4 SD Glagahombo 2 Tempel. *Jurnal Pendidikan Jasmani Indonesia*. Volume 7 Nomor 1.
- Tommy Suprpto, 2009., *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*, Cet. 8, MedPress, Yogyakarta,