

***DIFFERENCES IN STUDENTS' ATTITUDES AND PERCEPTIONS TOWARDS CAREER INTERESTS  
IN THE HOSPITALITY INDUSTRY WITH GENDER AS A MODERATION VARIABLE***

**Angelina Wiratama Putri<sup>1</sup>, Felicia Fernanda<sup>2</sup>, Marcus Remiasa<sup>3</sup>**

<sup>1,2&3</sup>Universitas Kristen Petra

Email: [markus@petra.ac.id](mailto:markus@petra.ac.id)

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of attitudes and perception students on students' career interests in hotel industry, with gender as a moderating variable. Researchers conducted a survey of 105 to Petra Christian University student respondents using quantitative methods and processed the data using the PLS application. The research results show that student attitudes and perceptions influence career interests, and gender as a moderating variable can strengthen the influence of student attitudes on student career interests, but gender cannot strengthen the influence of student perceptions on student career interests.*

**Keywords:** *Career Intention; Perceptions; Attitudes; Gender*

**PERBEDAAN SIKAP DAN PERSEPSI MAHASISWA TERHADAP MINAT KARIR DI INDUSTRI  
PERHOTELAN DENGAN GENDER SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sikap dan persepsi mahasiswa terhadap minat berkarir mahasiswa di industri perhotelan dengan gender sebagai variabel moderasi. Peneliti melakukan survey terhadap 105 responden kepada Mahasiswa Universitas Kristen Petra dengan menggunakan metode kuantitatif dan diolah menggunakan aplikasi Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan sikap dan persepsi mahasiswa berpengaruh terhadap minat karir dan gender sebagai variabel moderasi dapat memperkuat pengaruh sikap mahasiswa terhadap minat karir mahasiswa namun gender tidak dapat memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa terhadap minat karir mahasiswa.

**Kata Kunci:** Minat Karir; Persepsi; Sikap; Gender

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin maju, sektor perhotelan adalah salah satu bidang yang mengalami pertumbuhan yang sangat cepat serta memiliki peran penting dalam perekonomian global. Berdasarkan laporan dari *World Travel & Tourism Council* (WTTC) di tahun 2017, Industri perhotelan menyumbang lebih dari \$8 Triliun, atau 10,4% pangsa dalam PDB Global. Pangsa industri perhotelan ini diperkirakan akan terus meningkat di tahun-tahun yang akan datang dengan dukungan pertumbuhan pariwisata global, perubahan tren perjalanan, dan peningkatan infrastruktur. Dengan perkembangan dan peluang pertumbuhan yang semakin meningkat, *World Travel & Tourism Council* (WTTC) menyebutkan bahwa industri perhotelan kini menyediakan 118,5 juta pekerjaan atau 3,8% dari total lapangan kerja di seluruh dunia, dan pada tahun 2028 diperkirakan akan mempekerjakan lebih dari 150 juta atau 4,2% dari total lapangan kerja di seluruh dunia. Ini peluang terbesar sekaligus tantangan terberat bagi negara-negara yang memiliki potensi sumber daya alam, nilai-nilai Sejarah, dan keberagaman suku adat dan budaya bagi potensi pariwisata.

Kekayaan alam, peninggalan sejarah, dan keanekaragaman budaya dari berbagai suku dan daerah yang dimiliki oleh Indonesia menjadi daya tarik pariwisata bagi wisatawan domestik maupun mancanegara. Dengan peningkatan jumlah wisatawan yang datang berkunjung, tentu perlu diimbangi dengan penyediaan tempat tinggal dan akomodasi untuk memberikan pengalaman berarti. Menurut data yang dikumpulkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) di tahun 2020, Indonesia memiliki 30.823 usaha penyedia akomodasi dengan 3,644 usaha atau 11,82% yang merupakan hotel-hotel dengan klasifikasi berbintang. Banyaknya jumlah hotel yang ada di seluruh dunia khususnya Indonesia sendiri tentunya memerlukan banyak tenaga kerja yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan tamu. Tenaga kerja di industri perhotelan penting untuk memiliki keterampilan interpersonal, kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, dan berkomitmen karena pelayanan yang diberikan di industri perhotelan merupakan kinerja antar manusia yang memerlukan interaksi tatap muka. Maka dari itu, penting bagi calon tenaga kerja untuk mendapatkan pendidikan, pengajaran dan pelatihan yang baik untuk menghasilkan kinerja maksimal nantinya. Dan kontribusi terbesar dalam mempersiapkan tenaga kerja dimaksud memerlukan keterlibatan lembaga pendidikan.

Salah satu perguruan tinggi di Surabaya yang menyediakan program pendidikan manajemen perhotelan yang memiliki akreditasi tertinggi dari Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT) Kemenristekdikti RI adalah Universitas Kristen Petra (UKP). Universitas ini memiliki Program Manajemen Perhotelan yang mempunyai kurikulum *Professional Development Program* (PDP) yaitu program yang dibentuk untuk melatih *soft skill* dan menambah wawasan mahasiswa dalam bidang perhotelan. Program ini juga memotivasi para mahasiswanya untuk bersikap profesional dengan penekanan pada pembentukan disiplin diri dan melatih ketahanan fisik agar mahasiswa mengetahui akan kebutuhan dan tuntutan sumber daya manusia di industri perhotelan. Para mahasiswa juga dibekali ilmu mengenai operasional hotel dan manajemen operasional hotel dari para dosen profesional maupun praktisi di bidang perhotelan seperti manajer hotel, *owner restaurant*, dan praktisi lainnya yang sudah berpengalaman dan memiliki prestasi di bidang perhotelan. Selain itu mahasiswa juga diberikan kesempatan untuk praktik langsung melalui program magang selama 6 bulan di Hotel dan atau Restoran. Program magang ini bisa digunakan oleh mahasiswa sebagai penerapan ilmu serta memperkaya pengalaman kerja sebelum berkarir di bidang perhotelan. Tentu saja lulusan Program studi Manajemen Perhotelan dengan agenda semacam ini sangat diharapkan dapat memiliki kualitas sumber daya manusia (SDM) yang layak dan daya saing yang tinggi untuk berkarir di industri perhotelan.

Namun sayangnya, masih banyak mahasiswa lulusan industri perhotelan enggan untuk berkarir di bidangnya. Sebuah penelitian (Widjaja et al, 2016) mengungkapkan bahwa 43,7% alumni program manajemen perhotelan UKP yang merupakan generasi Y memilih untuk berkarir di bidang lain. Hal ini berarti hampir setengah dari satu angkatan industri perhotelan tidak berkarir di Perhotelan. Jika situasi ini dibiarkan semakin lebar maka akan menimbulkan adanya gap antara pertumbuhan industri pariwisata dengan kebutuhan sumber daya manusia yang profesional di bidangnya. Salah satu faktor penyebab terbesar generasi Y ini adalah adanya persepsi buruk mahasiswa mengenai lingkungan pekerjaan di bidang perhotelan. Berbeda dengan generasi Y, generasi yang akan diteliti pada penelitian ini merupakan generasi Z. Adapun Gen Z, merupakan generasi yang lahir pada 1997-2012, dan sekarang berusia antara 12-27 tahun, dimana umur responden berada di antara 19-22 tahun. Generasi Z lebih agresif dan jauh lebih kompetitif dibandingkan generasi Y, generasi Z juga lebih percaya dengan kemampuannya sendiri dan lebih mudah dalam bersosialisasi dibandingkan generasi Y yang rentan terkena depresi dan stress, juga cenderung sulit untuk bergaul atau bersosialisasi.

Sektor pariwisata telah mampu menciptakan kesempatan kerja melalui berbagai jenis usaha yang terkait dengan kepariwisataan yang dapat dimanfaatkan oleh pekerja baik laki-laki maupun perempuan. Walaupun pekerja perempuan sudah banyak terlibat dalam berbagai kegiatan di sektor pariwisata tetapi berbagai permasalahan gender selalu menyertainya yang membatasi ruang gerak seseorang. Menurut (Tripermata, 2016) pria dan wanita membawa seperangkat nilai dan yang berbeda ke dalam suatu lingkungan kerja maupun ke dalam suatu lingkungan belajar. Perbedaan nilai dan sifat berdasarkan gender ini akan mempengaruhi pria dan wanita dalam membuat keputusan dan praktik. Pria cenderung menggunakan logika dalam berfikir sedangkan wanita lebih menggunakan perasaan. Dari beberapa penelitian (Santoso & Yanti, 2016), (Osman, 2020) dan (Rosyidi, 2021)

didapat bahwa lebih dari 51% perkuliahan perhotelan dan pariwisata didominasi oleh kaum wanita yang berarti sebagian besar mahasiswa perhotelan merupakan wanita. Hal ini tentu menimbulkan stigma di masyarakat bahwa perhotelan yang identik dengan bidang yang membutuhkan keterampilan untuk pekerjaan *laundry, service* makanan dan minuman, *front office, housekeeping* yang biasanya sering dikerjakan oleh wanita. Selain itu dibutuhkan hati untuk melayani para tamu yang biasa lebih menggunakan perasaan dibandingkan logika. Tentu hal ini akan lebih banyak didominasi oleh kaum wanita.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi minat berkarir dalam industri perhotelan. Peneliti mengacu pada penelitian (Rosyidi, 2021) yang meneliti mengenai persepsi dan sikap mahasiswa terhadap minat karir di industri perhotelan di Indonesia. Perbedaan dengan penelitian ini adalah ada tambahan gender sebagai salah satu variabel moderasi. Perbedaan lainnya terdapat pada responden penelitian. Responden penelitian (Rosyidi, 2021) merupakan mahasiswa pariwisata dan perhotelan di seluruh Indonesia dengan sampel beberapa mahasiswa di kota-kota besar di Indonesia, sedangkan responden penelitian ini akan berfokus pada mahasiswa Universitas Kristen Petra Program Management Perhotelan. Berdasarkan uraian tersebut, maka judul penelitian ini adalah "Perbedaan Sikap Dan Persepsi Mahasiswa Terhadap Minat Karir di Industri Perhotelan Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi".

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Theory of Planned Behavior (TPB)*

*Theory of Planned Behavior* dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein pada tahun 1985 merupakan perluasan dari teori yang dikemukakan sebelumnya yaitu *Theory of Reasoned Action*. Teori ini menyebutkan bahwa dalam melakukan suatu perilaku niat seseorang akan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu sikap dan norma subjektif. Analisis yang dilakukan setelah beberapa tahun terhadap teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Theory of Reasoned Action* hanya berlaku terhadap perilaku yang di bawah kontrol seseorang, tetapi tidak berlaku terhadap perilaku yang tidak di bawah kontrol orang tersebut. Hal tersebut terjadi karena ada faktor lain yang menghambat atau membantu niat seseorang untuk berperilaku.

Berdasarkan analisis tersebut, Ajzen dan Fishbein menambahkan satu faktor yang dapat mempengaruhi niat seseorang dalam berperilaku yaitu kontrol perilaku yang dipersepsikan (*Perceived Behavior Control*). Atas penambahan faktor ini, Ajzen dan Fishbein merubah *Theory of Reasoned Action* menjadi *Theory of Planned Behavior (TPB)*. Dalam teori ini, munculnya niat dalam berperilaku dipengaruhi oleh 3 keyakinan (*belief*), yaitu: (a) Keyakinan Perilaku (*Behavioral Beliefs*). Hal yang diyakini individu tentang perilaku yang dipandang dari segi positif dan negatif serta sikap yang berkecenderungan dapat bereaksi secara efektif terhadap suatu perilaku dengan bentuk reaksi suka atau tidak suka. (b) Keyakinan Normatif (*Normative Beliefs*). Keyakinan normatif dipengaruhi oleh lingkungan sosial, terlebih bagi orang-orang yang berpengaruh dalam kehidupan individu (*significant others*). Hal tersebut akan mempengaruhi Keputusan seorang individu. (c) Keyakinan kontrol perilaku yang dipersepsikan (*Control Beliefs*). Keyakinan ini dipengaruhi oleh beberapa hal, pertama ialah pengalaman yang didapat karena melihat orang lain melakukan perilaku yang sama sebelumnya (teman atau keluarga dekat) sehingga ia juga memiliki keyakinan untuk dapat melakukan hal yang sama. Selain itu perilaku ditentukan oleh ketersediaannya waktu, fasilitas, dan kemampuan individu untuk mengatasi hal-hal sulit atau hambatan dalam berperilaku.

Hambatan yang mungkin timbul pada saat berperilaku dapat berasal dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan. Secara berurutan, *behavioral beliefs* menghasilkan sikap terhadap perilaku positif atau negatif (*attitude*), *normative beliefs* menghasilkan norma subyektif (*subjective norm*), *control beliefs* menghasilkan perilaku yang ditampilkan (*perceived behavioral control*), (Ajzen, 1991). Maka pada penelitian ini yang digunakan sebagai variabel independen berdasarkan *Theory of Planned Behavior (TPB)* adalah keyakinan perilaku/sikap (*Attitude*) dan keyakinan normatif/persepsi.

### *Sikap (Attitude)*

Sikap adalah gejala internal yang berdimensi afektif berupa kecenderungan untuk mereaksi atau merespon dengan cara yang relatif tetap terhadap objek orang, barang dan sebagainya, baik secara positif maupun negatif. Menurut (Azwar, 2016), banyak faktor dapat mempengaruhi sikap seseorang diantaranya adalah pengalaman pribadi, pengaruh orang lain, pengaruh kebudayaan, pengaruh media, pengaruh lembaga pendidikan dan pengaruh faktor emosional. Sikap yang ditampakan berupa sikap suka atau tidak suka, sikap positif atau negatif terhadap suatu objek atau lingkungan di sekitarnya. Menurut (Davidoff, 1988), sikap didefinisikan sebagai konsep evaluatif yang telah dipelajari dan dikaitkan dengan pola pikiran, perasaan, dan tingkah laku individu.

Sikap mahasiswa yang positif terhadap karir di bidang perhotelan merupakan pertanda awal yang baik bagi minat karir mahasiswa tersebut. Sebaliknya, sikap mahasiswa yang negatif terhadap karir di bidang perhotelan, dapat menimbulkan kesulitan mahasiswa tersebut dalam berkarir di bidang perhotelan. Adanya respon positif mahasiswa pada karir di industri perhotelan yang cenderung lebih kuat, dapat ditunjukkan dengan sikapnya saat menempuh pendidikan maupun saat menjalankan kegiatan magang. Sedangkan, respon negatif mahasiswa ditunjukkan dengan mahasiswa tidak antusias dalam pelajaran maupun kegiatan magangnya, mahasiswa cenderung

ung ingin segera selesai dan hanya sebagai formalitas saja dalam mengikuti ajarannya. Hal ini terjadi karena karakter yang berbeda-beda dari peserta didik yang memiliki fokus dan tujuan yang tidak stabil dan konsisten sehingga menunjukkan minat yang lemah di bidang perhotelan.

Menurut (Setyawan, 2023), (Yuniarti, 2016), dan (Hatane et al, 2021). siswa yang memiliki sikap dan persepsi positif terhadap industri tertentu cenderung lebih besar kemungkinannya untuk bergabung dengan industri tersebut setelah lulus. Selanjutnya dijelaskan oleh (Setyawan, 2023) variabel sikap dapat diukur menggunakan indikator: (1) Mahasiswa percaya bahwa industri perpajakan menawarkan peluang karir yang menjanjikan. (2) Mahasiswa memiliki minat untuk bekerja di industri perpajakan. (3) Mahasiswa yakin bahwa memiliki karir di industri perpajakan dapat memberikan kepuasan pekerjaan yang tinggi. (4) Karir di industri perpajakan memiliki potensi untuk pertumbuhan dan pengembangan yang baik. (5) Mahasiswa percaya bahwa memiliki keterampilan dalam industri perpajakan akan memberikan keuntungan kompetitif di pasar kerja. (6) Mahasiswa yakin dapat mencapai kesuksesan dalam karir di industri perpajakan.

### **Persepsi (*Subjective Norm*)**

Norma subjektif adalah persepsi atau pandangan seseorang terhadap kepercayaan-kepercayaan orang lain yang akan mempengaruhi minat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku, (Ajzen, 1991). Menurut penelitian (Rosyidi, 2021) menyatakan bahwa persepsi mahasiswa menunjukkan bahwa pekerjaan di industri perhotelan tidak mampu memenuhi harapan mahasiswa. Sebagian besar berpendapat bahwa pekerjaan dan lingkungan di industri perhotelan menyenangkan tetapi menurut mereka pekerjaan di industri ini sangat berisiko tinggi dan juga gaji di awal karir rendah. Hal yang sama juga terjadi dalam penelitian (Kusulvan S dan Kusulvan Z, 2000) yang menunjukkan bahwa mahasiswa berpersepsi bahwa pekerjaan di industri perhotelan merupakan profesi yang penuh tekanan, memberikan status rendah di masyarakat, dan bukan merupakan pekerjaan tetap. Namun hasil penelitian (Wang dan Huang, 2014) berbeda dengan penelitian lainnya, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa mahasiswa menilai industri pariwisata secara positif. Peneliti percaya industri pariwisata dapat memungkinkan mahasiswa berkomunikasi dengan wisatawan asing dan memiliki ikatan yang erat dengan beragam budaya.

Adapun indikator persepsi menurut (Lioni dan Baihaqi, 2016) dapat diukur menggunakan indikator : (1) Proses perkuliahan mendukung berkarir di bidang perhotelan. (2) Deskripsi maupun pemahaman mengenai manajemen perhotelan berguna untuk karir di bidang Perhotelan. (3) Pelatihan sebelum berkarir di bidang perhotelan menunjang pengembangan karir. (4) Berkarir di bidang manajemen perhotelan bisa menambah kemampuan analitis serta pengambilan Keputusan. (5) Berkarir di bidang manajemen perhotelan dapat meningkatkan kemampuan interpersonal pada kerjasama kelompok

### **Teori Perkembangan Karir**

Salah satu teori yang relevan untuk menjelaskan perkembangan karir adalah *Super's Career Development Theory* (Teori Pengembangan Karir Super). Karier adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi paling bawah hingga posisi paling atas. Menurut (Super, 1980) perkembangan karir adalah proses yang berlangsung sepanjang kehidupan dan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti minat, kepribadian, dan nilai-nilai individu. Berdasarkan definisi-definisi di atas disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah langkah yang ditempuh perusahaan dalam menghadapi tuntutan tugas karyawan dan untuk menjawab tantangan masa depan untuk mengembangkan sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan suatu keharusan dan mutlak diperlukan. Penting bagi suatu organisasi untuk mengembangkan karier, karena karier merupakan kebutuhan yang harus terus dikembangkan pada diri seseorang sehingga mampu memotivasi agar dapat meningkatkan kinerja.

Menurut (Dessler, 2007) dalam teorinya menyebutkan terdapat beberapa tahapan dalam perkembangan karir/siklus karir seseorang, yaitu: (a) Tahap Pertumbuhan. Pada tahap ini, individu mulai mengembangkan pemahaman awal tentang diri mereka sendiri, minat, dan keahlian. Mahasiswa atau mahasiswi dapat memiliki minat awal terhadap industri perhotelan dan mulai membentuk sikap dan persepsi mereka terhadap karir di bidang tersebut. (b) Tahap Eksplorasi; individu mulai menjelajahi berbagai pilihan karir dan mencari informasi tentang industri dan pekerjaan yang menarik minat mereka. Mahasiswa dapat mengumpulkan informasi tentang karir di industri perhotelan, misalnya melalui kunjungan industri, magang, atau berinteraksi dengan profesional perhotelan. Tahap ini dapat mempengaruhi sikap dan persepsi mahasiswa terhadap karir di industri Perhotelan. (c) Tahap Estabilisasi; individu memasuki dunia kerja dan mulai membangun karir. Mahasiswa pria dan wanita yang memilih karir di industri perhotelan dapat mengalami tahap ini setelah lulus. Selama tahap ini, sikap dan persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan dapat berkembang dan dipengaruhi oleh pengalaman kerja serta peluang yang ditemui. (d) Tahap Pemeliharaan; individu mempertahankan dan mengembangkan karir. Mahasiswa yang sudah bekerja di industri perhotelan dapat mengalami tahap ini. Sikap dan persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan mungkin terus berkembang berdasarkan pengalaman kerja dan kesempatan pengembangan profesional yang dihadapi. (e) Tahap Kemerostan; individu memasuki usia pensiun, dimana harus bisa menerima berkurangnya level kekuasaan dan tanggung jawab. Pengembangan karir sangat penting bagi setiap individu, karena

karir dapat menentukan arah kehidupan setiap individu. Oleh karena itu, pemilihan bidang pekerjaan di awal masa karir sangat penting untuk menentukan arah dan tujuan individu kedepannya.

### Minat Karir

Menurut (Ajzen, 1991) mendefinisikan intensi/minat sebagai probabilitas subjektif yang dimiliki seseorang untuk melakukan perilaku tertentu. Sementara menurut (Marshadi & Irawan, 2017) minat adalah sumber motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukan bila seseorang bebas memilih. Sedangkan karir menurut (Aji et al., 2018) adalah suatu arah kemajuan profesional atau dapat diartikan juga sebagai serangkaian pengalaman kerja yang mengalami perkembangan menjadi lebih tinggi. Maka minat karir merupakan minat yang menetap pada diri individu untuk merasa senang dan tertarik pada suatu pekerjaan termasuk fisik, psikis, mental, dan sosial yang dilakukan atas kesadaran diri sendiri dan ingin mengembangkan kemampuannya dengan tujuan memperoleh kepuasan, status, dan imbalan ekonomi, isi, dan makna hidup serta mengikat seorang pada individu lain dan masyarakat. Dengan demikian minat karir merupakan motivasi seseorang yang menyukai dan meyakinkan dirinya untuk bekerja di bidang tertentu.

Berkarir merupakan kebutuhan dan sekaligus keharusan bagi individu untuk mendapatkan imbalan. Secara tidak langsung kerja merupakan kebutuhan dasar manusia untuk beraktivitas dengan tujuan memperoleh kepuasan baik secara status pekerjaan maupun finansial. Oleh karena itu, setiap orang harus merencanakan karirnya dengan baik, karena perencanaan karir yang terstruktur akan memancing semangat, menjadi motivasi bagi karyawan sekitar untuk berbenah diri menjadi karyawan yang berprestasi dan memiliki kinerja tinggi serta handal dalam bekerja. Ketika seseorang menyenangi suatu bidang akan menunjukkan minat kerja yang tinggi pada bidang tersebut. Sebaliknya jika seseorang tidak memiliki minat apapun pada suatu bidang cenderung akan menjauhkan diri dengan sendirinya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rosyidi, 2021) mendefinisikan variabel ini kedalam beberapa indikator yang diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh (Kusulvan S dan Kusulvan Z, 2000). Indikator tersebut adalah sebagai berikut: (1) Karakteristik pekerjaan. Karakteristik pekerjaan adalah langkah lanjutan dari perencanaan pekerjaan yang juga menjelaskan situasi dan cara penyusunan rancangan pekerjaan yang efektif. Karakteristik pekerjaan digambarkan melalui keanekaragaman ketrampilan yang dimiliki, identitas tugas, makna tugas, otonomi, dan umpan balik yang terdapat di dalamnya. Adapun indikator yang menggambarkan karakteristik pekerjaan, yaitu: pekerjaan di industri perhotelan menyenangkan, lingkungan pekerjaan di industri perhotelan menyenangkan, rekan kerja di industri perhotelan ramah, jam kerja di industri perhotelan berada dalam tingkat wajar sesuai standard, pekerjaan di industri perhotelan merupakan pekerjaan tetap, pekerjaan di industri perhotelan memberikan kebebasan kerja secara independent, dan pekerjaan di industri perhotelan berisiko tinggi bagi keselamatan dan Kesehatan. (2) Peluang adanya promosi. Promosi adalah proses kegiatan pemindahan pegawai/karyawan, dari satu jabatan/tempat kepada jabatan/tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Dengan adanya promosi di suatu organisasi/perusahaan berarti secara otomatis muncul kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya. (3) Gaji / Tunjangan. Gaji atau tunjangan yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan telah diyakini secara mendasar bagi sebagian besar perusahaan sebagai daya tarik utama untuk memberikan kepuasan kepada karyawannya. Semakin tinggi penghasilan yang ditawarkan, semakin besar pula minat mahasiswa untuk memilih profesi tersebut. Adapun indikator yang menggambarkan gaji atau tunjangan, yaitu: pekerjaan di industri perhotelan memberikan gaji dan tunjangan yang tinggi, pekerjaan di industri perhotelan meningkatkan ketrampilan, pekerjaan di industri perhotelan memberikan peluang untuk berpergian di dalam maupun luar negeri, pekerjaan di industri perhotelan memberikan gaji tinggi di awal. (4) Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang Pendidikan. Kesesuaian industri dengan kepribadian juga menjadi latar belakang individu dalam melakukan perbuatan-perbuatan khusus yang bertujuan untuk melakukan penyesuaian diri terhadap lingkungan secara khusus. Adapun indikator yang menggambarkan kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan, yaitu: pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang Pendidikan, dan pekerjaan mudah ditemukan di berbagai daerah. (5) Status sosial. Status sosial adalah kedudukan yang dimiliki seseorang dalam kehidupan bermasyarakat yang mewakili martabat yang diperoleh serta hak dan tanggung jawabnya di dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Status sosial hakikatnya memiliki pengaruh tidak terbatas pada kedudukannya di dalam kelompok sosial pribadinya, namun juga terhadap kelompok lain di luar kelompoknya. Adapun indikator yang menggambarkan status sosial, yaitu: suatu pekerjaan yang memungkinkan pekerjajanya memberikan kontribusi terhadap lingkungan alam dan kehidupan social, dan pekerjaan yang dihormati/mewah

### Peran Gender

*Women's Studies Encyclopedia* dalam (Mufidah, 2003) menjelaskan adanya suatu konsep kultural dari gender yang membedakan peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang terus berkembang dalam kehidupan sosial. Peran ini menjadi sangat penting dampaknya dalam tiap aktivitas yang dilakukan oleh manusia. Dalam hal karir di industri perhotelan ini kadang orang berpandangan bahwa mungkin

laki-laki tidak terlalu bagus jika menjadi hotelier karena jenis pekerjaan yang berhubungan dengan bersih-bersih dianggap berstatus sosial rendah sedangkan perempuan tidak terlalu bagus jika menjadi hotelier dilihat dari jenis pekerjaan yang dapat menyita waktu perempuan mengurus keluarganya. Penting untuk mengakui bahwa peran gender dapat berdampak secara berbeda pada mahasiswa pria dan wanita, karena peran gender memainkan peran penting dalam mempengaruhi sikap dan persepsi mahasiswa pria dan wanita terhadap karir di industri perhotelan.

Berikut beberapa aspek yang menjadi pengaruh: (1) Stereotip Peran Gender. Stereotip tradisional tentang peran gender di masyarakat dapat mempengaruhi persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan. Misalnya, terdapat pandangan bahwa pekerjaan di industri perhotelan lebih cocok atau lebih dihubungkan dengan perempuan, seperti pekerjaan di departemen pelayanan atau administrasi, sementara peran pria lebih terkait dengan pekerjaan di departemen teknis atau manajerial. (2) Norma Sosial. Norma-norma sosial yang berkaitan dengan peran gender di masyarakat juga dapat mempengaruhi persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan. Misalnya, terdapat harapan bahwa perempuan lebih cenderung memilih pekerjaan yang memperhatikan aspek keindahan dan pelayanan, sementara laki-laki diharapkan memilih pekerjaan yang menekankan aspek teknis dan kepemimpinan. (3) Pengalaman Pribadi dan Sosialisasi. Pengalaman pribadi dan proses sosialisasi juga dapat memainkan peran dalam membentuk sikap dan persepsi mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan. Pengalaman pribadi seperti pengalaman kerja atau interaksi dengan individu yang bekerja di industri perhotelan dapat membentuk persepsi mereka tentang karir tersebut. Selain itu, proses sosialisasi di keluarga, sekolah, dan lingkungan sosial juga dapat mempengaruhi persepsi mahasiswa terhadap peran gender dalam karir di industri perhotelan.

Menurut penelitian (Santoso et al., 2016) didapat bahwa 66% dari total sampel penelitiannya mahasiswa yang program manajemen perhotelan didominasi oleh Perempuan. Hal ini menimbulkan stereotip bahwa mahasiswa yang bisa berkarir di industri perhotelan hanya perempuan sedangkan mahasiswa laki-laki enggan untuk memilih jurusan yang didominasi oleh perempuan.

#### **Hubungan Sikap Mahasiswa terhadap Minat Karir di Industri Perhotelan**

Menurut (Rosyidi, 2021) kemajuan karir dan gaji dianggap sebagai faktor penting namun mendapat persepsi buruk. Namun sifat kerja industri pariwisata yang menawarkan lingkungan yang menyenangkan dan menyenangkan merupakan hal yang penting dan memperoleh persepsi positif. Hasil penelitian (Yuniarti, 2016) berpendapat bahwa sikap berpengaruh signifikan positif terhadap minat karir. Sikap positif mahasiswa yang akan mempengaruhi keputusan untuk berkarir di industri perhotelan.

H1: Sikap berpengaruh positif terhadap minat karir mahasiswa di Industri Perhotelan.

#### **Hubungan Persepsi Mahasiswa terhadap Minat Karir di Industri Perhotelan**

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Dewi & Setiawanta, 2014) menunjukkan bahwa persepsi berpengaruh secara signifikan terhadap minat karir mahasiswa. Hasil yang sama juga ditemukan oleh (Lioni & Baihaqi, 2016) dan (Purwanti et al., 2022) yang menyatakan bahwa persepsi berpengaruh positif terhadap minat karir mahasiswa. Dari hasil-hasil penelitian terdahulu didapat, apabila persepsi mahasiswa dari pengetahuan yang diterima itu baik, maka persepsi untuk berkarir di industri perhotelan itu tinggi, contohnya bila mahasiswa berfikir proses pembelajaran selama kuliah yang dijalani baik tentang operasional hotel ataupun manajemen operasional hotel serta magang dapat membantu karir mahasiswa di industri perhotelan, maka minat mahasiswa untuk berkarir di industri perhotelan akan tinggi pula.

H2: Persepsi berpengaruh positif terhadap minat karir mahasiswa di Industri Perhotelan.

#### **Hubungan Gender dalam Memperkuat Pengaruh Sikap & Persepsi terhadap Minat Karir di Industri Perhotelan**

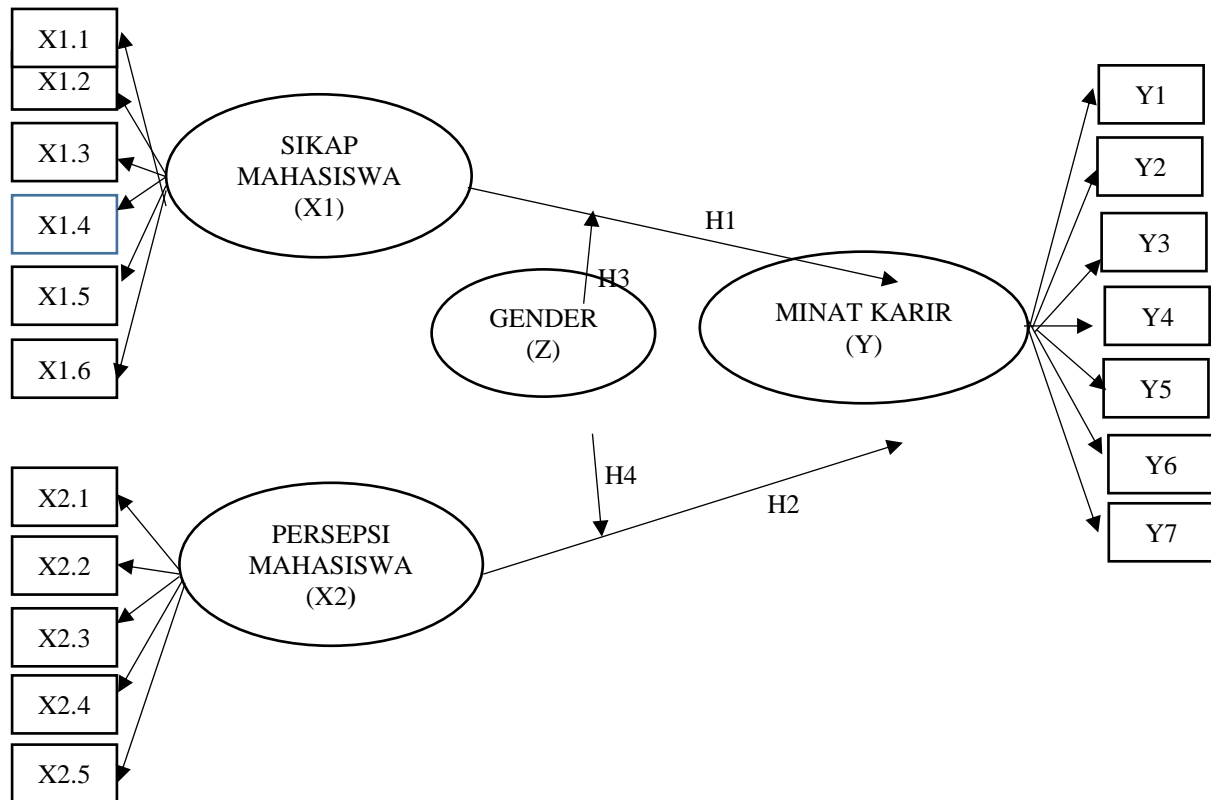
Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh (Sugiharti, 2015) menunjukkan bahwa gender memoderasi pengaruh sikap mahasiswa terhadap persepsi mahasiswa. Hasil penelitian (Tripermata, 2016) juga menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara sikap laki-laki dan perempuan terhadap minat karir. Laki-laki dan perempuan secara mendasar berbeda dalam perkembangan sikap dan kecenderungannya membawa perbedaan nilai di antara keduanya. Sikap berpengaruh paling kuat pada minat karir mahasiswa, yang berarti minat berkarir sangat ditentukan oleh bagaimana mahasiswa tersebut mempersepsikan karir di masa depan dan persepsi yang positif akan menyebabkan minat yang lebih kuat terhadap suatu karir daripada persepsi yang negatif.

H3: Gender memperkuat pengaruh sikap terhadap minat karir mahasiswa di Industri Perhotelan

H4: Gender memperkuat pengaruh persepsi terhadap minat karir mahasiswa di Industri Perhotelan

#### **Model Penelitian**

Model penelitian yang tampak pada Gambar 1 menunjukkan proses analisa pengaruh dari sikap dan persepsi mahasiswa terhadap minat karir di industri perhotelan dengan gender sebagai variabel moderasi.



Gambar 1. Model Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berbentuk kausalitas dan diuji menggunakan aplikasi SEM-PLS. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang disebarluaskan melalui google form. Menurut (Creswell, 2014) pendekatan kuantitatif adalah pendekatan untuk menguji teori obyektif dengan cara memeriksa hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini akan dicari persamaan untuk menjelaskan pengaruh sikap dan persepsi mahasiswa terhadap minat karir di industri Perhotelan dengan gender sebagai variabel moderasi.

### Populasi

Gambaran populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Malhotra, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Program Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra. Angkatan tahun 2019 s/d tahun 2021. Periode ini diambil sebagai populasi penelitian karena mahasiswa sudah menyelesaikan kegiatan OH (operational Hotel), atau MOH (Manajemen Operasional Hotel) ataupun kegiatan magang. Hasil penelusuran data yang dirangkum dari Staff Tata Usaha Program Manajemen Perhotelan telah diperoleh jumlah populasi sebagai berikut; (1) Angkatan 2019 berjumlah 6 orang mahasiswa, (2) Angkatan 2020 berjumlah 98 orang mahasiswa, dan (3) Angkatan 2021 berjumlah 14 orang mahasiswa yang aktif pada semester ganjil 2023/2024. Sehingga total populasi dalam penelitian ini yang sesuai dengan persyaratan yang ada berjumlah 118 orang mahasiswa.

### Sampel

Sampel penelitian ini adalah mahasiswa aktif program manajemen perhotelan Universitas Kristen Petra Angkatan 2019-2021 yang sudah mengikuti kegiatan OH (Operasional Hotel) atau MOH (Manajemen Operasional Hotel) ataupun magang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling* sering juga disebut sebagai *accidental sampling technique*. Dalam teknik ini, yang diambil sebagai anggota sampel adalah orang yang mudah ditemui atau yang berada pada waktu yang tepat, mudah ditemui dan dijangkau. Responden yang diambil berada pada waktu dan tempat yang tepat (Amirullah, 2015)). Menurut (Sugiyono, 2017), ukuran sampel dalam penelitian yang layak adalah 30 sampai 500.

Peneliti juga menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel minimal yang akan menjadi target penelitian. Rumus yang digunakan adalah  $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ . Dimana, n: jumlah sampel, N: jumlah populasi, e:

batas toleransi kesalahan (0.05). Berdasarkan penggunaan rumus di atas, maka jumlah sampel yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu:  $n = 118 / 1 + 118 (0.05)^2 = 118 / 1 + 118 (0.0025) = 118 / 1 + 0.295 = 118 / 1.295 = 91,1196 = 92$  sampel.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan rumus Slovin dan kelayakan ukuran sampel dalam penelitian yang layak maka jumlah minimal sampel yang digunakan adalah 92 responden. Dalam penelitian ini, jumlah sampel yang diambil sebanyak 105 responden yang sudah menjawab kuisisioner. Dari 105 responden, ada 5 responden tidak sesuai kriteria, sehingga hanya menggunakan 100 kuisisioner yang sesuai dengan kriteria sampel.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah: (1) Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuisisioner berjumlah 105 kuisisioner. Sumber data dari responden dengan komposisi laki-laki 25 orang dan perempuan 75 orang (Sumber; Tabel 3 Profil Demografis Responden). Sedangkan 5 kuisisioner sisanya tidak diolah karena tidak sesuai dengan kriteria responden dalam penelitian ini. (2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain di luar institusi atau lembaga yang diteliti. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder yang digunakan diambil dari buku-buku serta jurnal-jurnal penelitian yang terkait sikap dan persepsi mahasiswa terhadap minat karir.

### Metode dan Prosedur Pengumpulan Data

Berikut prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Kuisisioner dibuat menggunakan aplikasi *google form*. Kuisisioner yang sudah dibuat tersebut disebarakan kepada 30 responden secara *online* untuk didapati hasil uji validitas dan reliabilitasnya. (2) Uji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Setelah uji validitas dan reliabilitas terpenuhi maka peneliti membagikan 100 kuisisioner responden. (3) Kuisisioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan, disortir, dan diolah. Kuisisioner menggunakan skala *Likert* di mana jawaban responden telah dibatasi berdasarkan skala *Likert*, yaitu; 1= Sangat Tidak Setuju, 2= Tidak Setuju, 3= Netral, 4= Setuju, dan 5= Sangat Setuju.

### Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain baik secara positif maupun negatif. Variabel ini tidak dipengaruhi oleh variabel apapun dan merupakan variabel yang hasilnya diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan gejala yang diamati. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sikap (X1) dan persepsi mahasiswa (X2).

Sikap (X1) didefinisikan sebagai sikap adalah suatu reaksi dari seseorang setelah mendapatkan rangsangan dari luar baik itu dari suatu situasi, orang lain atau lingkungan tempat seseorang itu berada. Sikap diartikan sebagai penilaian positif atau negatif yang dimiliki oleh mahasiswa terhadap karir di industri perhotelan. Indikator yang digunakan adalah:

- X1.1 Mahasiswa percaya bahwa industri Perhotelan menawarkan peluang karir yang menjanjikan.
- X1.2 Mahasiswa memiliki minat untuk bekerja di industry perhotelan.
- X1.3 Mahasiswa yakin memiliki karir di industry perhotelan dapat memberikan kepuasan pekerjaan yang tinggi.
- X1.4 Karir di industri perhotelan memiliki potensi untuk pertumbuhan dan pengembangan yang baik.
- X1.5 Mahasiswa percaya bahwa memiliki keterampilan dalam industri perhotelan akan memberikan keuntungan kompetitif di pasar kerja.
- X1.6 Mahasiswa yakin dapat mencapai kesuksesan dalam karir di industri perhotelan.

Persepsi (X2) didefinisikan sebagai interpretasi dan pemahaman mahasiswa tentang karir di industri perhotelan. Menurut Baihaqi (2019) variabel persepsi dapat diukur menggunakan indikator:

- X2.1 Proses perkuliahan mendukung berkarir di bidang perhotelan
- X2.2 Deskripsi maupun pemahaman mengenai Manajemen perhotelan berguna untuk karir di bidang perhotelan
- X2.3 Pelatihan sebelum berkarir di bidang Perhotelan menunjang pengembangan karir
- X2.4 Berkarir di bidang manajemen perhotelan bisa menambah kemampuan analitis serta pengambilan keputusan
- X2.5 Berkarir di bidang manajemen perhotelan dapat meningkatkan kemampuan interpersonal kerjasama kelompok.

### Variabel Dependen

Minat karir (Y) adalah keinginan untuk melakukan tugas yang sesuai dengan bidang tugas dan tanggung jawabnya sendiri. Variabel minat karir menurut Rosyidi (2020) diukur menggunakan indikator:

- Y.1 Pekerjaan di industri perhotelan menyenangkan
- Y.2 Lingkungan pekerjaan di industri perhotelan menyenangkan
- Y.3 Rekan kerja di industri perhotelan ramah
- Y.4 Pekerjaan di industri perhotelan berisiko tinggi bagi keselamatan dan Kesehatan
- Y.5 Pekerjaan di industri perhotelan memberikan gaji dan tunjangan yang tinggi
- Y.6 Pekerjaan di industri perhotelan memberikan peluang untuk berprestasi di dalam maupun luar negeri

Perbedaan Sikap dan Persepsi Mahasiswa terhadap Minat Karir di Industri Perhotelan dengan Gender sebagai Variabel Moderasi (Angelina Wiratama Putri, Felicia Fernanda, dan Marcus Remiasa)



Y.7 Suatu pekerjaan yang memungkinkan pekerjaanya memberikan kontribusi terhadap kehidupan social

### Variabel Moderasi

Jenis Kelamin/Gender (Z) adalah variabel ini dibedakan antara mahasiswa pria dan wanita. Jenis kelamin diope-rasionalisasikan sebagai variabel kategorikal dengan dua kategori: "Pria" dan "Wanita". Pengukuran variabel ini menggunakan variabel yang bersifat dummy, 1 untuk wanita, dan 0 untuk Pria.

### Uji Instrumen Penelitian

Dalam melakukan uji Instrumen penelitian ini dilakukan dengan 2 cara, yaitu uji validitas dan uji Reliabilitas. Menurut (Sugiyono, 2017) uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Tentunya, uji validitas ini akan dilakukan untuk meng-ukur apakah sekiranya data yang telah didapat setelah penelitian tersebut merupakan data yang valid atau tidak, tentunya dengan menggunakan alat ukur yang digunakan, yaitu dalam penelitian ini berupa survei kuesioner.

Selanjutnya menurut (Sugiyono, 2017) bahwa uji reliabilitas merupakan suatu hal yang dilakukan untuk menguji sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, tetapi akan menghasilkan data yang sama. Tentunya, uji reliabilitas ini dilakukan pada responden dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Adapun ketentuan berdasarkan acuan program SPSS 22.0 for windows, variable dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut: (1) Jika r-alpha positif dan  $>$  dari r-tabel = maka pernyataan tersebut reliabel. (2) Jika r-alpha negatif dan  $<$  dari r-tabel = maka pernyataan tersebut tidak reliabel, Dimana: (a) Jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6 maka reliable. (b) Jika nilai Cronbach's Alpha  $<$  0,6 maka tidak reliable. Menurut (Super, 2013) dimana variabel dikatakan baik apabila mem-iliki nilai Cronbach's Alpha  $>$  dari 0,6.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu data. Suatu data dikatakan valid jika indikator-indikator yang ada mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh data tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan uji validitas konvergen dan diskriminan. Parameter uji validitas konvergen dapat diketahui berdasarkan hasil *output* alogaritma smartPLS berupa *Average Variance Extracted* (AVE) dan *outer loading*. Untuk batasan nilai AVE yang memenuhi uji validitas adalah 0,50 atau lebih (Mahfud dan Ratmono, 2021). Nilai AVE 0,5 atau lebih berarti konstruk dapat menjelaskan 50% atau lebih varians itemnya. Hasil AVE akan disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen**

Variabel	AVE	Keterangan
Sikap Mahasiswa*Minat Karir	0,601	VALID
Persepsi Mahasiswa*Minat Karir	0,629	VALID
Sikap Mahasiswa*Gender	1,000	VALID
Persepsi Mahasiswa*Gender	1,000	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Determinan**

Variabel	X1	X2	Y	Z	X1*Y	X2*Y
Sikap Mahasiswa	<b>1.000</b>	0.842	0.837	0.699	-0.538	-0.451
Persepsi Mahasiswa	0.842	<b>1.000</b>	0.928	0.749	-0.402	-0.452
Minat Karir	0.837	0.928	<b>1.000</b>	0.790	-0.403	-0.509
Gender	0.699	0.749	0.790	<b>1.000</b>	-0.740	-0.890
Sikap Mahasiswa*Gender	-0.538	-0.402	-0.403	-0.740	<b>1.000</b>	0.777
Persepsi Mahasiswa*Gender	-0.451	-0.452	-0.509	-0.890	0.777	<b>1.000</b>

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS

Dari Tabel 1, maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas untuk variabel sikap mahasiswa, persepsi mahasiswa, minat karir, dan gender menunjukkan hasil yang valid. Salah satu cara uji validitas diskriminan menggunakan nilai *cross loadings*. Nilai *cross loadings* masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai *cross loadings* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7.

Dari Tabel 2, dapat dilihat bahwa semua *loading indicator* terhadap konstruk lebih besar dari *cross load-ing-nya*, sehingga model ini telah memenuhi syarat validitas diskriminan.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu data yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu data dikatakan reliabel apabila data konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reability</i>	Keterangan
Sikap Mahasiswa	0.865	0.872	Reliabel
Persepsi Mahasiswa	0.853	0.855	Reliabel
Minat Karir	0.898	0.902	Reliabel
Gender	1.000	1.000	Reliabel
Sikap Mahasiswa*Gender	1.000	1.000	Reliabel
Persepsi Mahasiswa*Gender	1.000	1.000	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data

Pengukuran dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar variabel. Suatu indikator dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 dan *composite reliability* lebih dari 0,7, menurut Priyatno (2013). Hasil *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* disajikan pada Tabel 3.

### Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi statistic deskriptif, analisa korelasi dan koefisien determinasi, pengujian model fit, dan uji hipotesis (Uji t).

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2019, p.29). Statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah rata-rata dan standar deviasi. Untuk menentukan klasifikasi penilaian terhadap variabel-variabel penelitian, baik ditinjau dari indikator pengukuran maupun sampel penelitian dilakukan berdasarkan interval kelas dengan formula: Interval Kelas = (Nilai tertinggi – Nilai Terendah) / (Jumlah Kelas)

Karena jumlah kelas dari nilai skala penelitian adalah 5, maka interval kelasnya adalah sebesar 0,8. Sehingga nilai intervalnya diklasifikasikan sebagai berikut:  $1,0 \leq X < 1,8$  Responden sangat tidak setuju,  $1,8 \leq X < 2,6$  Responden tidak setuju,  $2,6 \leq X < 3,4$  Responden netral,  $3,4 \leq X < 4,2$  Responden setuju,  $4,2 \leq X < 5,0$  Responden sangat setuju.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Responden

**Tabel 4. Profil Demografis Responden**

Keterangan	n	Presentase
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	25	25.00%
Perempuan	75	75.00%
Total	100	100.00%
Angkatan Tahun :		
2019	6	6.00%
2020	81	81.00%
2021	13	13.00%
Total	100	100.00%
Jurusan Perkuliahan yang Diambil:		
Manajemen Pehotelan	100	100.00%
Sedang dan atau Sudah Mengikuti Kurikulum :		
Operasional Hotel (OH) / Manajemen		
Operasional Hotel (MOH) / Praktek Kerja	100	100.00%
Lapangan (Magang)		

Sumber: Data Olahan, 2023

Perbedaan Sikap dan Persepsi Mahasiswa terhadap Minat Karir di Industri Perhotelan dengan Gender sebagai Variabel Moderasi (Angelina Wiratama Putri, Felicia Fernanda, dan Marcus Remiasa)

Dalam penelitian ini, kuesioner disebar kepada 105 responden. Dari 105 terdapat 5 responden yang tidak sesuai kriteria dan hanya 100 kuisisioner sesuai kriteria. Tabel 4 menampilkan karakteristik deskriptif dari responden pada penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 4, terdapat 100 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner berjenis kelamin laki-laki 25 orang atau 25,00% sedangkan perempuan sebanyak 75 orang atau 75,00%. Tersebar pada tahun Angkatan perkuliahan yang dijalani oleh mahasiswa angkatan 2019 sebanyak 6 responden atau 6,00%, angkatan tahun 2020 sebanyak 81 responden atau 81,00%, dan angkatan tahun 2021 sebanyak 13 atau 13,00%. Berdasarkan program perkuliahan 100 orang responden atau 100% adalah mahasiswa program manajemen Perhotelan, dan sudah menjalani matakuliah Operasional Hotel (OH) atau Manajemen Operasional Hotel (MOH) ataupun Praktek Kerja Lapangan (Magang).

### Deskripsi Data

Analisa deskriptif memberikan gambaran tentang data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara generalisasi. Peneliti menggunakan nilai mean sebagai indikator statistik yang dapat digunakan untuk mengukur rata-rata sebuah data dan standar deviasi untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas. Bila nilai standar deviasi yang cenderung kecil, artinya semakin mendekati nilai rata-rata dan menguatkan tingkat kebenaran pernyataan indikator pada variable yang diteliti.

Jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner diukur dengan skala interval 1 sampai 5. Hasil dari nilai rata-rata tiap pernyataan yang ada pada kuesioner yang dijawab oleh responden masuk dalam katagori setuju, yang nilainya antara  $3,4 \leq X < 4,2$ . Data yang diperoleh menunjukkan bahwa jumlah data yang dianalisa sebanyak 100 responden. Variabel-variabel di dalam penelitian ini memiliki beberapa indikator, antara lain variable independent ada 2 variabel yaitu sikap mahasiswa (X1) memiliki 6 indikator, dan variabel persepsi mahasiswa (X2) memiliki 5 indikator, sedangkan variable dependen adalah variabel minat karir (Y) memiliki 7 indikator, serta variable moderasi yaitu variabel gender (Z) memiliki 1 indikator.

Adapun hasil uji statistika deskriptif setiap indikator pada masing-masing variable independen adalah sebagai berikut: (1) Variabel Sikap Mahasiswa (X1), dimana X1.1 dengan nilai rata-rata 4,06 dan standar deviasa 0,988, X1.2 dengan nilai rata-rata 4,05 dan standar deviasa 1,004, X1.3 dengan nilai rata-rata 4,05 dan standar deviasa 1,033, X1.4 dengan nilai rata-rata 4,06 dan standar deviasa 1,988, X1.5 dengan nilai rata-rata 4,07 dan standar deviasa 0,941, dan X1.6 dengan nilai rata-rata 4,12 dan standar deviasa 0,952. Dari 6 indikator tersebut nilai rata-rata tertinggi pada variabel sikap mahasiswa ada pada indikator X1.6 sebesar 4,12 yang artinya sebagian besar mahasiswa meyakini dapat mencapai kesuksesan dalam karir di industri perhotelan. (2) Variabel Persepsi Mahasiswa (X2), dimana X2.1 dengan nilai rata-rata 4,18 dan standar deviasa 0,853, X2.2 dengan nilai rata-rata 4,09 dan standar deviasa 0,928, X2.3 dengan nilai rata-rata 4,05 dan standar deviasa 0,899, X2.4 dengan nilai rata-rata 4,06 dan standar deviasa 0,892, dan X2.5 dengan nilai rata-rata 4,02 dan standar deviasa 0,927. Pada variabel persepsi mahasiswa, nilai rata-rata tertinggi ada pada indikator X2.1 sebesar 4,18, yang artinya sebagian mahasiswa memiliki persepsi bahwa proses perkuliahan dapat mendukung karir di industri perhotelan.

Untuk Variaber dependen adalah Variabel Minat Kariri (Y), dimana Y1 dengan nilai rata-rata 3,98 dan standar deviasa 0,99, Y2 dengan nilai rata-rata 4,11 dan standar deviasa 0,904, Y3 dengan nilai rata-rata 4,10 dan standar deviasa 0,866, Y4 dengan nilai rata-rata 4,08 dan standar deviasa 0,945, Y5 dengan nilai rata-rata 4,16 dan standar deviasa 0,796, Y6 dengan nilai rata-rata 3,96 dan standar deviasa 0,999 dan Y7 dengan nilai rata-rata 4,02 dan standar deviasi 0,433. Pada variabel minat karir ini, nilai rata-rata tertinggi ada pada indikator Y5 sebesar 4,16, yang artinya mahasiswa memiliki minat karir di industri perhotelan dikarenakan pekerjaan di industri perhotelan dapat memberikan gaji dan tunjangan yang tinggi. Sedangkan nilai rata-rata untuk variabel gender yaitu 0,75 dengan standar deviasi 0,433, dimana rata-rata responden mahasiswa yang ada dalam penelitian ini memiliki gender perempuan.

### Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Total nilai *R Square* mencerminkan seberapa besar pengaruh dan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dan digunakan untuk mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen, sedangkan total nilai *R Square Adjusted* mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen, dan sisanya yang tidak dapat dijelaskan merupakan bagian variasi dari variabel lain yang tidak termasuk di dalam model. Berdasarkan hasil analisis regresi, hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Minat Karir	0.910	0.905

Sumber: Hasil olahan data

Berdasarkan Tabel 5, data menunjukkan bahwa nilai *R Square Adjusted* pada penelitian ini sebesar 0,905, artinya variabel dependen hanya dapat dijelaskan oleh variabel independen sebesar 90,5%, sedangkan sisanya 9,5% dipengaruhi oleh variabel yang ada di luar penelitian ini seperti pengetahuan mahasiswa, lingkungan kerja, atau ekspektasi mahasiswa. Untuk nilai *R Square* dalam penelitian ini menunjukkan nilai 0,910 yang berarti tingkat korelasi pada penelitian ini bersifat sangat kuat.

### Pengujian Model Fit

Uji model fit bisa dilihat dari nilai *Standardized Root Mean Square (SRMR)* pada model dan dapat juga digunakan untuk menghindari adanya kesalahan spesifikasi model. Model dinyatakan dapat memenuhi kriteria uji model fit apabila telah memenuhi nilai batasan  $SRMR < 0,10$ .

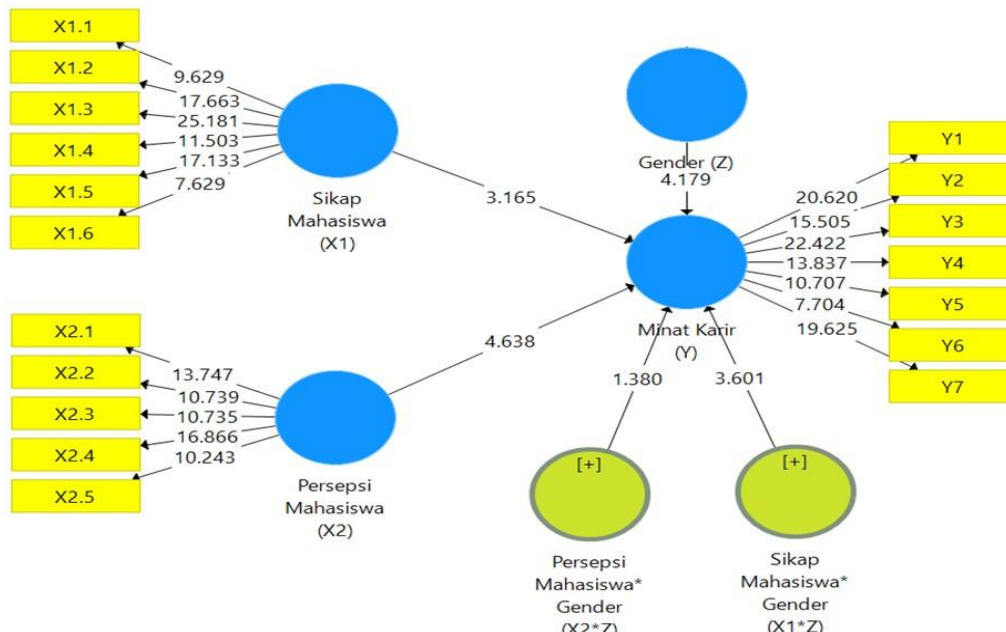
Berdasarkan hasil uji pada Tabel 6, nilai *SRMR* pada *saturated model* menunjukkan nilai 0,087 sedangkan pada *estimated model* menunjukkan nilai 0,087, sehingga model pada penelitian ini dinyatakan fit dan sudah memenuhi kriteria dari uji model fit. Model dalam penelitian ini layak digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian.

**Tabel 6. Hasil Uji Godness of Fit**

Pengujian	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.087	0.087

Sumber: Hasil Pengolahan Data SmartPLS

### Uji Hipotesis



Sumber : Hasil Uji Model  
**Gambar 2. Model Penelitian**

**Tabel 7. Hasil Uji Path Coefficient**

Hipotesis	Konstruk	Original Sample (O)	T-Statistic (O/STDEF)	P-Value	Kesimpulan
H1	X1 -> Y	0.087	3.165	0.003	(+) Signifikan
H2	X2 -> Y	0.438	4.638	0.000	(+) Signifikan
H3	X1*Z -> Y	0.205	3.601	0.000	Memperkuat
H4	X2*Z -> Y	0.153	1.380	0.199	Tidak Memperkuat

Sumber: Hasil Uji Model

Hasil pengujian hipotesis dapat diperoleh dengan menjalankan program dengan *Bootstrapping*. Pengujian hipotesis ini bukan hanya menggambarkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen saja,

Perbedaan Sikap dan Persepsi Mahasiswa terhadap Minat Karir di Industri Perhotelan dengan Gender sebagai Variabel Moderasi (Angelina Wiratama Putri, Felicia Fernanda, dan Marcus Remiasa)

tetapi juga pengaruh hubungan variabel moderasi yang memoderasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Hipotesis diterima apabila memiliki nilai *p-values* lebih kecil dari 0,05 dan *T-statistic* lebih besar 1,96 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil gambar model penelitian dapat dilihat pada Gambar 2 dan nilai *path coefficient* pada Tabel 7.

### **Pembahasan**

Pengamatan peneliti terhadap kemungkinan mahasiswa program Manajemen Perhotelan untuk enggan berkarir di dunia industri Perhotelan cukup besar. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya penelitian oleh (Widjaja et al., 2016) mengungkapkan bahwa 43,7% alumni program manajemen perhotelan UKP yang merupakan generasi Y memilih untuk berkarir di bidang lain. Kondisi ini menunjukkan hampir setengah dari satu angkatan program manajemen perhotelan tidak berkarir di industri Perhotelan. Melihat situasi ini, jika dibiarkan semakin lebar maka akan menimbulkan adanya gap antara pertumbuhan industri perhotelan dengan penyediaan kebutuhan sumber daya manusia yang profesional di bidangnya. Salah satu faktor penyebab terbesar generasi Y ini adalah adanya persepsi buruk mahasiswa mengenai lingkungan pekerjaan di bidang perhotelan. Penelitian ini mengacu pada penelitian Rosyidi (2021) mengenai persepsi dan sikap mahasiswa terhadap minat karir di industri perhotelan di Indonesia. Perbedaan penelitian ini dengan Rosyidi (2021) adalah peneliti menambah gender sebagai salah satu variabel moderasi. Perbedaan lainnya terdapat dalam responden penelitian. Responden penelitian Rosyidi (2021) merupakan mahasiswa pariwisata dan perhotelan di seluruh Indonesia dengan sampel beberapa mahasiswa di kota-kota besar di Indonesia, sedangkan responden penelitian ini akan berfokus pada mahasiswa Universitas Kristen Petra Program Management Perhotelan. Hasil yang didapatkan ternyata sejalan, dimana sikap dan persepsi mahasiswa berdampak pada minat Karir. Nilai uji R2 diperoleh cukup tinggi yaitu 90,05% lebih dari 50%. Sikap dan persepsi mahasiswa memberikan pengaruh terhadap minat karir mahasiswa sebesar 90,05% yang berarti tingkat korelasi pada penelitian ini bersifat sangat kuat (Ghozali & Latan, 2020).

### **Sikap Mahasiswa Berpengaruh terhadap Minat Karir di Industri Perhotelan**

Pada pengujian hipotesis sikap mahasiswa berpengaruh terhadap minat karir di industri perhotelan, berpengaruh positif dan signifikan dalam menentukan minat karir mahasiswa di industri perhotelan. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian (Setyawan, 2023), (Yuniarti, 2016), serta (Hatane et al, 2021). Sikap cenderung akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam menentukan minat karir. Berdasarkan pada *Theory Planned of Behavior*, terdapat beberapa keyakinan yang dapat mempengaruhi niat dalam berperilaku diantaranya keyakinan perilaku, keyakinan normatif, serta keyakinan *control* perilaku yang dipersepsikan. Dalam hal ini, mahasiswa menunjukkan sikap yang positif terhadap minat karir di industri perhotelan. Hal ini ditandai dengan banyaknya mahasiswa yang sangat setuju terhadap beberapa pernyataan bahwa mahasiswa percaya industri perhotelan mampu menawarkan peluang karir yang menjanjikan dan kepuasan pekerjaan yang tinggi. Selain itu, mahasiswa juga memiliki keyakinan bahwa karir di industri perhotelan memiliki potensi pertumbuhan dan pengembangan yang baik serta memberikan keuntungan kompetitif di pasar kerja sehingga mahasiswa dapat mencapai kesuksesan dalam berkarir di industri perhotelan.

### **Persepsi Mahasiswa Berpengaruh terhadap Minat Karir di Industri Perhotelan.**

Pengujian hipotesis persepsi mahasiswa berpengaruh terhadap minat karir mahasiswa di industri perhotelan berpengaruh positif dan signifikan dalam menentukan minat karir mahasiswa di industri perhotelan. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian (Novianingdyah, 2022), (Ayu et al., 2020), (Lioni dan Baihaqi, 2016). Persepsi mahasiswa mengenai karir di industri perhotelan dapat mempengaruhi pemikiran mahasiswa tersebut. Mahasiswa yang memiliki persepsi atau pemikiran yang positif tentang karir di industri perhotelan, maka mahasiswa tersebut akan memiliki minat untuk berkarir di industri perhotelan. Dari hasil penelitian ini, mayoritas mahasiswa memiliki persepsi yang positif terhadap minat karir di industri perhotelan yang sangat menjanjikan di masa depan. Hal ini ditandai dengan banyaknya mahasiswa yang sangat setuju dengan persepsi mengenai proses perkuliahan yang dijalankan pada program manajemen perhotelan dapat mendukung mahasiswa dalam berkarir di industri perhotelan, dikarenakan kurikulum yang sedang dijalani atau sudah dijalani mahasiswa seperti operasional hotel, manajemen operasional hotel, ataupun magang. Selain itu, ilmu maupun pemahaman mengenai manajemen perhotelan serta adanya pelatihan pengembangan profesional (magang) bukan hanya sangat berguna dalam menunjang pengembangan karir, tetapi juga dapat meningkatkan pengetahuan, keahlian, cara bersikap, kemampuan interpersonal baik secara individu maupun kelompok yang menjadi bagian-bagian penting dalam berkarir di industri perhotelan.

### **Gender Memperkuat Pengaruh Sikap Mahasiswa terhadap Minat Karir di Industri Perhotelan**

Pada variabel moderasi gender menunjukkan gender memperkuat pengaruh sikap mahasiswa terhadap minat karir di industri perhotelan. Hal ini berarti perbedaan gender dapat memperkuat pengaruh sikap terhadap minat karir mahasiswa. Gender sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dinilai dari segi nilai dan sikap. Laki-laki dan perempuan tentu memiliki sikap dan keyakinan yang berbeda. Hal ini tentu dapat

mempengaruhi minat karir dari mahasiswa tersebut. Dalam hal ini, keyakinan seseorang juga dapat mempengaruhi keyakinan orang lain, yang tidak menutup kemungkinan mayoritas mahasiswa perempuan juga dapat mempengaruhi keyakinan mahasiswa laki-laki dalam memilih minat karir di industri perhotelan karena dinilai menjadi peluang karir yang cukup menjanjikan untuk ke depannya apapun gendernya. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian (Sugiharti, 2015).

### **Gender Tidak Memperkuat Pengaruh Persepsi terhadap Minat Karir Mahasiswa di Industri Perhotelan**

Pengujian hipotesis keempat yaitu gender memperkuat pengaruh persepsi terhadap minat karir mahasiswa di industri Perhotelan tidak diterima. Hal ini berarti gender tidak memperkuat keputusan mahasiswa dalam menentukan persepsi terhadap minat karir di industri perhotelan. Hasil pengujian hipotesis ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni et al., 2019). Dalam penelitian ini, mayoritas responden mahasiswa adalah perempuan, tetapi baik laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan persepsi dan ekspektasi yang sangat luas mengenai pembentukan metode penyelesaian masalah, pengalaman, serta pola pengambilan keputusan serta perilaku yang mempengaruhi minat karir di industri perhotelan. Gender bukan halangan seseorang untuk memiliki minat karir di industri perhotelan.

### **PENUTUP**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh sikap dan persepsi mahasiswa terhadap minat karir di industry Perhotelan dengan gender sebagai variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa sikap mahasiswa dan persepsi mahasiswa berpengaruh positif signifikan terhadap minat karir di industri Perhotelan, dimana gender memperkuat pengaruh sikap mahasiswa dan gender tidak memperkuat pengaruh persepsi mahasiswa terhadap minat karir mahasiswa di industri perhotelan.

Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi sekaligus pembanding untuk hasil temuan penelitian yang akan datang. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk dapat menambah jumlah responden dengan waktu atau tempat yang berbeda sebagai perbandingan penelitian. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan kriteria sampel yang berbeda serta mengembangkan variabel independen lainnya seperti variabel motivasi mahasiswa, pengetahuan mahasiswa, keahlian mahasiswa atau variabel lainnya. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan variabel moderasi lainnya seperti personalitas, motivasi ekonomi, ataupun variabel moderasi lainnya.

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan evaluasi pada industri perhotelan dalam hal pengembangan strategi, aturan, serta keputusan untuk meningkatkan kualitas perhotelan yang ada di Indonesia khususnya dalam hal menciptakan sumber daya manusia yang lebih profesional dengan cara memperhatikan dan terus mengevaluasi karakteristik pekerjaan, gaji dan benefit karyawan, status sosial, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan minat karir industri perhotelan di masa yang akan datang.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Aji, R. R., Promono, W. D., & Rahmi, D. H. (2018). Kontribusi Sektor Pariwisata Terhadap Ekonomi Wilayah di Propinsi Jawa Timur. *Jurnal Planoearth*, 3(2), 57–62.
- Ajzen, I. (1991). *The Theory of Planned Behavior* (pp. 179–211). University of Massachusetts at Amherst.
- Amirullah. (2023). *Populasi dan Sampel. In Metode Penelitian Manajemen*.
- Ayu, B. P., Wahyullah, M., & Wijayanto, S. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Sikap, dan Persepsi Mahasiswa Tentang Pendidikan Profesi Akuntansi Terhadap Minat Menjadi Akuntansi Perusahaan Pada Masa Jurusan Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomi (Jurnal Ekonomika)*, 13(01), 175–183.
- Azwar, S. (2016). *Rehabilitas dan Validitas Item*.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approach* (4th ed.). SAGE Publication Inc.
- Davidoff, L. L. (1988). *Terjemahan Mari Juniati, Psikologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2007). *Human Resource Management* (11th Edition). Prentice-Hall, Englewood cliffs.
- Dewi, I. F., & Setiawanta, Y. (2014). Pengaruh Persepsi dan Motivasi Mahasiswa Jurusan Akuntansi Yang Sedang Mengambil Skripsi Terhadap Peminatan Karir Dalam Bidang Perpajakan. *Jurnal Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan Eviews 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lioni, & Baihaqi. (2016). Persepsi Karir Dibidang Perpajakan Terhadap Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Dalam Bidang Pertanian. *Jurnal Akuntansi, FEB Universitas Bengkulu*, 6(2), 143–156.
- Malhotra, N. K. (2012). *Basic Marketing Research: Integrating of Social Media* (4th ed.). Unites States of America: Prentice.

- Marshadi, & Irawan, R. (2017). Model Struktural Minat Mahasiswa Berkarir Di Bidang Perbankan Syariah Sebagai Dasar Pengembangan Proses Pembelajaran. *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia*, 1(1), 1–101.
- Mufidah. (2003). *Paradigma Gender*. Banyumedia Publishing, Malang.
- Osman, I. E. (2020). Persepsi Mahasiswa Terhadap Minat Berkarir di Industry Kuliner. *Seminar Nasional Kepariwisata*, 337–347.
- Purwanti, M., Marhani, N. R., & Aisyah, A. R. K. (2022). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Harapan Orang Tua Dan Motivasi Belajar Remaja Madya di Jabodetabek Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA*, 13(2), 71–85.
- Rosyidi, M. I. (2021). Undergraduate Students' Perceptions And Attitudes Towards A Career In Tourism Industry: The Case of Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 23(1), 40–51.
- Santoso, D., & Yanti, H. B. (2016). Pengaruh Perilaku Tidak Jujur dan Kompetensi Moral Terhadap Kecurangan Akademik (Academic Fraud) Mahasiswa Akuntansi. *Jurnal Akuntansi Trisakti (e-Journal)*, 3(1), 57–72.
- Setyawan, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Pembelajaran dan Sikap Mahasiswa Terhadap Minat Karir Akuntan: Peran Mediasi Intensi Peningkatan Pengetahuan. *Jurnal Economina*, 2(2), 709–718.
- Sugiharti, A. (2015). Pengaruh Moral, Reasoning dan Ethical Sensitivity Terhadap Persepsi Mahasiswa Akuntansi Dengan Gender Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Mahasiswa Akuntansi di Perguruan Tinggi Islam Dan Perguruan Tinggi Nasional di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Journal of Accounting*.
- Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Super, D. E. (2013). *Analisa Korelasi, Regresi Dan Multivariate Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Tripermata, L. (2016). Pengaruh love of money, perilaku etis mahasiswa dan komitmen organisasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi dengan gender sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 7(01), 55–62.
- Wahyuni, S., Askandar, N. S., & Mawardi, M. C. (2019). Pengaruh Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Peran Gender, Lingkungan dan Keluarga Dalam Pemilihan Karier Akuntan Publik. *E-JRA*, 08(04), 124–134.
- Widjaja, S. D., Santoso, R. W., Widjaja, S., & Harianto, A. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Generation Y Untuk Berkarir di Hospitality Industry. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 4(2).
- Yuniarti, E. (2016). *Pengaruh sikap, minat, motivasi dan gelar auntan terhadap keputusan menempuh pendidikan profesi akuntansi (PPaK) di universitas muhamadiyah metro*. 33–49.