
EVALUASI KINERJA KERJA MAHASISWA PARIWISATA DI INDUSTRI PARIWISATA PULAU LOMBOK

Oleh
Rizal Kurniansah
Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram
Email: rizalkurniansah@gmail.com

Abstract

Response to the success or failure of the company's objectives. Therefore, corporate leaders must consider or evaluate the performance of the work of employees to the ability of an employee continue to rise. This study aims to find out about the job performance of students on the job training Academy of Tourism Mataram in Lombok island hospitality industry. Data collection techniques using the method of observation, literature study and questionnaire. The sampling technique used sampling purposive with a sample size of 20 people. Analysis of the data used in this research is descriptive qualitative and quantitative analysis. Based on the results of research conducted that the work performance of students on the job training is satisfactory with an average indicator value totaling 81.78 (Table 3.8). Although each indicator has an average value that is satisfactory, there are indicators that have low values are indicators of leadership with the index 73. When referring to the three-box method, the value of this index is still in the high category, that is to say, the performance of students on the job training is quite satisfactory in terms of leadership. But when compared with other indicators, the index value indicator of leadership (73) is still far from the maximum index value in the indicator element of cooperation (91), so it needs to be given special attention so that the job performance of students on the job training Academy of Tourism Mataram will run maximum.

Keywords : Work Performance, On The Job Training, Hospitality Industry.

PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Jackson dan Mathis, 2001). Serta bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan, (Cushway, 2002). Menurut Mangkunegara (2005) kinerja kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan semakin baik, maka perlu diberikan perhatian serta evaluasi berkala oleh setiap perusahaan.

Bentuk perhatian atau evaluasi yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam hal ini para pimpinan adalah menilai kinerja kerja karyawannya. Sastrohadiwiryo (2005), penilaian kinerja kerja merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Penilaian hendaknya memberikan gambaran

akurat mengenai prestasi kerja karyawan sehingga untuk mencapai tujuan ini sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (*job related*), (Handoko, 2001). Tujuan dari evaluasi kinerja tersebut sangat berguna bagi karyawan maupun perusahaan itu sendiri, karena perusahaan mengakui hasil kerja seorang karyawan, Mangkunegara (2005).

Industri perhotelan di Pulau Lombok telah menjadi tempat bagi mahasiswa pariwisata di Pulau Lombok khususnya Mahasiswa Akademi Pariwisata Mataram untuk melaksanakan program *on the job training*. Kegiatan tersebut sebagai program pelatihan sekaligus pengenalan industri perhotelan. Selama mereka melaksanakan program *on the job training* di industri perhotelan, pihak kampus Akademi Pariwisata Mataram tidak mengetahui banyak tentang informasi bagaimana sebenarnya kinerja kerja

mahasiswanya selama melaksanakan program pelatihan tersebut. Sedangkan ada beberapa informasi yang didapatkan bahwa kinerja kerja mahasiswa Akpar masih belum memuaskan, seperti masih terjadi keterlambatan masuk kerja, kurangnya pengetahuan tentang produk hotel, serta tidak serius dalam melaksanakan program *training*, sehingga tidak menyelesaikan program *training* selama 6 bulan. Melalui penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang sebenarnya bagi pihak kampus Akademi Pariwisata Mataram, terkait kinerja kerja mahasiswanya yang melaksanakan *on the job training* di industri perhotelan pulau Lombok. Untuk itu, sebagai objek penelitian ini bertempat di hotel berbintang di pulau Lombok dengan subjek penelitian yaitu para karyawan atau pimpinan di setiap hotel, penilaian dari para pimpinan tersebut sangat berguna bagi pihak kampus Akademi Pariwisata Mataram, untuk mengevaluasi kinerja kerja mahasiswanya. Sehingga dapat mempersiapkan mahasiswanya untuk lebih siap lagi sebelum terjun di industri perhotela. Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : “Bagaimanakah Kinerja Kerja Mahasiswa *On The Job Training* Akademi Pariwisata Mataram di Industri Perhotelan Pulau Lombok

LANDASAN TEORI

Sedangkan menurut Dessler (2000), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Pendapat lain yang disampaikan oleh Malthis (2007) terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi bagaimana individu/seorang karyawan dalam bekerja, yaitu : (1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, (2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan (3) dukungan organisasi. Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Akan tetapi, kinerja berkurang

apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada.

Untuk mengetahui kinerja kerja karyawan, maka perlu adanya bentuk penilaian kinerja, menurut Sastrohadiwiryo (2001) penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan manajemen/penyelia penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Penilaian kinerja tersebut bertujuan untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi perusahaan yang bersangkutan. Serta, sebagai landasan/bahan informasi untuk mengembalikan keputusan dalam bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya. Sastrohadiwiryo (2001). Menurut Sastrohadiwiryo (2001), pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif yang didukung dengan pendekatan kualitatif. Data kuantitatif dalam bentuk formal yang didukung angka dan kualitatif bersifat narasi terhadap data kuantitatif yang diperoleh dari penelitian lapangan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan deskriptif kualitatif dan analisis kuantitatif yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di 10 (sepuluh) hotel yang ada di pulau Lombok. Hotel-hotel tersebut antara lain: Hotel Oberoi, Holiday Resort Lombok, Sheraton Senggigi Beach Resort, Kila Senggigi Beach Lombok, The Jayakarta Lombok Beach Resort, Hotel Golden

Palace, Hotel Golden Tulip, Hotel Lombok Raya, Hotel Aston Inn Mataram dan Hotel Lombok Plaza. Dipilihnya lokasi tersebut sebagai objek penelitian karena banyaknya minat mahasiswa Akademi Pariwisata Mataram untuk melaksanakan *on the job training* di hotel-hotel tersebut. Serta sangat representatif dalam hal memenuhi kualifikasi hotel-hotel berbintang 3 (tiga), 4 (empat) dan 5 (lima) di Pulau Lombok. Dalam penelitian ini akan diambil 2 sampel dari setiap hotel. Jadi, apabila objek penelitian berjumlah 10 hotel, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 orang. 20 sampel yang diambil merupakan karyawan di level supervisor dan manejer di setiap hotel.

Variabel penelitian ini terdiri dari 8 (delapan) dimensi yang terkait dalam kinerja karyawan yaitu kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, kepemimpinan. Ke 8 (delapan) dimensi tersebut di bagi lagi kedalam 17 indikator pertanyaan. 17 Indikator tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Indikator Variabel Kinerja

Variabel	Dimensi	Indikator Penelitian	
Kinerja	Kesetiaan	1. Pengabdian	
	Prestasi Kerja		2. Kecakapan (mampu melakukan sesuatu)
			3. Keterampilan
			4. Pengalaman
			5. Kesungguhan
			6. Kesanggupan
	Tanggung Jawab		7. Tepat waktu
			8. Berani memikul resiko
			9. Menaati ketetapan
	Ketaatan		10. Menaati peraturan perusahaan
			11. Tidak melanggar larangan
	Kejujuran		12. Ketulusan
			13. Tidak menyalahgunakan wewenang
	Kerja Sama		14. Mampu bekerja sama dengan orang lain
			15. Mampu mengambil keputusan
	Prakarsa		16. Melakukan suatu tindakan
			17. Mampu memimpin

Sumber : Sastrohadiwiryo, 2001.

Gambaran Umum Responden

Pada penelitian ini, responden yang digunakan berjumlah 20 orang sebagai sampel untuk pengambilan data. Semua responden tersebut tersebar di 10 hotel berbintang yang berbeda di Pulau Lombok, penentuan

responden sebagai sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria dari respondent dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2 Kriteria Respondent

Kriteria Respondent	Jumlah	Persentase	
Pendidikan terakhir	SMA/SMK	7	43.8%
	D1	1	6.3%
	D3	8	31.3%
	S1	4	18.8%
Kelamin	LK	15	68.8%
	PR	5	31.3%
Usia (tahun)	21-25	1	6.3%
	26-30	10	50.0%
	31-35	3	6.3%
	36-40	4	25.0%
	41-45	1	6.3%
	46-50	1	6.3%
Lama Kerja (tahun)	1-5	13	56.3%
	6-10	3	18.8%
	11-15	0	0.0%
	16-20	2	12.5%
	21-25	1	6.3%
	26-30	1	6.3%

Sumber : Hasil penelitian, 2017.

Tabulasi Data

Berdasarkan hasil dari 20 kuesioner yang memuat data-data yang dibutuhkan. Kuesioner tersebut kemudian ditabulasi sehingga menjadi tabel yang berisi angka-angka parameter penelitian. Selanjutnya, tabel tersebut nantinya diolah sehingga menghasilkan informasi yang menjelaskan kualitas dari variable penelitian. Tabel hasil tabulasi data dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Hasil Tabulasi Data

	Item Pertanyaan																	Score Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	
R1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	75
R2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	75
R3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	73
R4	5	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	68
R5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	77
R6	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	64
R7	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	64
R8	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	67
R9	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	74
R10	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	2	59
R11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	72
R12	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	70
R13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69
R14	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	69
R15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	69
R16	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	72	
R17	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	75
R18	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	74	
R19	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	76
R20	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	74
Jumlah	84	83	84	86	83	84	86	78	86	86	85	88	86	91	76	77	73	1416

Sumber : Hasil Penelitian, 2017.

Pengujian Data

Sebelum masuk ke tahap pengolahan inti, data yang telah ditabulasi dari kuesioner tersebut harus diolah untuk di uji terlebih dahulu. Pengujian tersebut bertujuan untuk mengetahui apakah data yang didapatkan valid atau tidak, dan apakah data tersebut reliable atau tidak. Pengujian data yang dimaksud dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap item pertanyaan pada kuesioner tersebut valid atau tidak. Valid di sini diartikan sebagai kemampuan item pertanyaan untuk meberikan informasi atau mengungkap sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam proses Uji validitas ini, peneliti menggunakan software SPSS 21. Hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel 4 dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

P1	Pearson Correlation (rix)	.022
	Sig. (2-tailed)	.927
P2	Pearson Correlation (rix)	.265
	Sig. (2-tailed)	.259
P3	Pearson Correlation (rix)	.704**
	Sig. (2-tailed)	.001
P4	Pearson Correlation (rix)	.219
	Sig. (2-tailed)	.354
P5	Pearson Correlation (rix)	.110
	Sig. (2-tailed)	.645
P6	Pearson Correlation (rix)	.485*
	Sig. (2-tailed)	.030
P7	Pearson Correlation (rix)	.395
	Sig. (2-tailed)	.085
P8	Pearson Correlation (rix)	.579**
	Sig. (2-tailed)	.008
P9	Pearson Correlation (rix)	.338
	Sig. (2-tailed)	.145
P10	Pearson Correlation (rix)	.361

	Sig. (2-tailed)	.117
P11	Pearson Correlation (rix)	.648**
	Sig. (2-tailed)	.002
P12	Pearson Correlation (rix)	.569**
	Sig. (2-tailed)	.009
P13	Pearson Correlation (rix)	.361
	Sig. (2-tailed)	.117
P14	Pearson Correlation (rix)	.552*
	Sig. (2-tailed)	.012
P15	Pearson Correlation (rix)	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000
P16	Pearson Correlation (rix)	.621**
	Sig. (2-tailed)	.003
P17	Pearson Correlation (rix)	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Penelitian, 2017.

Dari tabel output SPSS 21 tersebut, dapat dilihat bahwa, dengan taraf signifikansi 5%, ada 8 item pertanyaan yang tidak valid, diantaranya; item nomor 1, 2, 4, 5, 7, 9, 10, 13. Valid atau tidaknya item tersebut dapat dilihat dengan 2 cara. Pertama, langsung melihat pada tabel. Setiap nilai “*Pearson Correlation*” yang bertanda bintang 1 atau 2 menunjukkan item tersebut valid. Sedangkan nilai “*Pearson Correlation*” yang tidak bertanda bintang tidak valid pada taraf signifikansi 5%. Yang kedua, dengan cara membandingkan nilai “*Pearson Correlation*” pada tabel di atas (*r* hitung) dengan *r* yang dihasilkan dari tabel *r product moment* (*r* tabel). Dari tabel *r product moment*, dengan $N= 20$ ($df=N-2=18$), dihasilkan *r* tabel = 0,44. Tabel hasil perhitungan menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa nilai *r* hitung untuk item pertanyaan 1 adalah 0,02, jadi *r* hitung < *r* tabel. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan nomor 1 tidak valid. Untuk item pertanyaan selanjutnya dapat dibandingkan dengan cara yang sama.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian data selanjutnya adalah uji reliabilitas. Pada uji validitas di atas ditemukan 8 item pertanyaan yang tidak valid. Pada uji reliabilitas ini, kedelapan item tersebut tidak diikut sertakan. Jadi item pertanyaan yang dimasukkan adalah item nomor 3, 6, 8, 11,12, 14,15, 16, dan 17. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P3	32.60	11.726	.543	.810
P6	32.60	13.305	.443	.823
P8	32.90	12.621	.477	.818
P11	32.55	12.366	.451	.821
P12	32.40	12.884	.461	.820
P14	32.25	13.039	.407	.824
P15	33.00	9.789	.752	.782
P16	32.95	11.103	.633	.799
P17	33.15	10.661	.656	.796

Sumber : Hasil Penelitian, 2017.

Pada kedua tabel di atas, yang perlu diperhatikan adalah point *Cronbach's Alpha*, *Cronbach's Alpha if Item Deleted* dan *Corrected Item-Total Correlation*. Point *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka 0,839, dimana $0,839 > 0,6$. Jadi kuesioner tersebut reliable atau dapat diandalkan. Point *Cronbach's Alpha if Item Deleted* menghasilkan angka-angka lebih dari 0,6 dan lebih kecil dari *Cronbach's Alpha* (0.839). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner tersebut reliable. Sedangkan point *Corrected Item-Total Correlation* merupakan koreksi lanjutan untuk uji validitas. Dari tabel di atas, nilai *Corrected Item-Total Correlation* masih berada di atas r tabel (0,44), jadi setiap item tersebut valid.

Hasil Analisis Data

Di bawah ini adalah tabel skor dari setiap elemen dan komponen elemen tolak ukur kualitas kinerja mahasiswa *On The Job Training* Akademi Pariwisata Mataram di

beberapa hotel di Lombok. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6. Tabel Skor

Elemen	Item Pertanyaan	Total Score	Indeks
Kesetiaan	1	84	84
	2	83	83
Prestasi Kerja	3	83	84
	4	86	86
	5	83	83
Tanggung Jawab	6	84	84
	7	86	86
	8	78	78
	9	86	86
Ketaatan	10	86	86
	11	85	85
Kejujuran	12	88	88
	13	86	86
Kerjasama	14	91	91
	15	75	76
Prakarsa	16	76	77
	17	72	73

Sumber : Hasil Penelitian, 2017.

Indeks merupakan sebuah nilai untuk mengukur tingkat kualitas dari masing elemen. Indeks diperoleh dari total skor yang didapatkan di dibandingkan dengan total skor yang diharapkan. Total skor yang diharapkan adalah total skor maksimal yang bisa di dapatkan. Pada kasus ini skor maksimal yang digunakan adalah 5 (sangat setuju), sementara jumlah responden adalah 20 orang. Jadi skor maksimal yang bisa didapatkan adalah $5 \times 20 = 100$. Untuk mengetahui indeks kualitas pada item nomor 1 maka persamaan yang digunakan adalah:

$$I = \frac{\text{Total Skor}_1}{100} \times 100$$

$$I = \frac{84}{100} \times 100 = 83$$

Untuk mencari indeks item selanjutnya, dapat dilakukan dengan cara yang sama.

Berangkat dari ketidakpastian dan dinamisme data yang didapat di lapangan, maka data-data tersebut telah diolah dan difilter sehingga menjadi data yang layak untuk dianalisa. Uji validitas dan reliabilitas tersebut di atas menjadi komponen filter yang dimaksud. Filter tersebut bertujuan untuk mengetahui mana saja data yang akan masuk dalam pengukuran dan pembahasan penelitian. Data yang sudah siap untuk dianalisa dapat dilihat pada Tabel 7 di bawah ini :

Tabel 7. Penilaian Kinerja

Elemen	Item Pertanyaan	Total Score	Indeks
Prestasi Kerja	3	84	84
Tanggung Jawab	6	84	84
	8	78	78
Ketaatan	11	85	85
Kejujuran	12	88	88
Kerjasama	14	91	91
	15	76	76
Prakarsa	16	77	77
	17	74	73
Rata-rata		81,78	81,78

Sumber : Hasil Penelitian, 2017.

Dengan tujuan memudahkan analisa, maka skor dari setiap item tersebut di urutkan mulai dari skor yang paling rendah ke skor yang paling tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada table 8 berikut ini:

Tabel 8. Penilaian Kinerja

Elemen	Item Pertanyaan	Total Score	Indeks
Kepemimpinan	17	73	73
	15	76	76
Prakarsa	16	77	77
	8	78	78
Prestasi Kerja	3	84	84
Tanggung Jawab	6	84	84
Ketaatan	11	85	85
Kejujuran	12	88	88
Kerjasama	14	91	91
Rata-rata		81,78	81,78

Sumber : Hasil Penelitian, 2017.

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa rata-rata skor yang diperoleh adalah 81,78. Jika mengacu pada *three-box method*, maka indeks kualitas tersebut sudah tergolong tinggi yang artinya, kinerja kerja mahasiswa *on the job training* Akademi Pariwisata di hotel-hotel pulau Lombok sudah memuaskan. Selanjutnya, perlu diketahui nilai indikator mana yang memiliki indeks minimum dan maksimum. Tujuannya agar indikator tersebut bisa dipelajari lebih bisa lebih ditingkatkan lagi. Jika indikator tersebut memiliki indeks minimum maka perlu diberikan perhatian khusus, sedangkan jika indikator tersebut memiliki indeks maksimum, tentu akan tetap dipertahankan kinerjanya, bila perlu untuk terus ditingkatkan.

Terkait dengan hal itu, nilai indeks minimum terdapat pada indikator kepemimpinan dengan indeks 73. Jika mengacu pada *three-box method*, nilai indeks ini masih dalam kategori tinggi, artinya, kinerja mahasiswa *On the Job Training* cukup baik

dalam hal kepemimpinan. Tapi jika di bandingkan dengan indikator lain, nilai indeks indikator kepemimpinan (73) ini masih jauh dari nilai indeks maksimum pada indikator kerjasama (91), sehingga dirasa perlu untuk diberikan perhatian khusus agar kinerja kerja mahasiswa *on the job training* Akademi Pariwisata Mataram nantinya akan berjalan secara maksimal.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang di uraikan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa, kinerja kerja mahasiswa *on the job training* Akademi Pariwisata Mataram di Industri Perhotelan Pulau Lombok Provinsi Nusa Tenggara Barat sudah memuaskan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai rata-rata dari skor keseluruhan kuesioner diperoleh jumlah 81,78 (Tabel 8).

Saran

Meskipun setiap indikator memiliki nilai rata-rata yang cukup bagus, ada indikator yang memiliki nilai rendah yaitu indikator kepemimpinan dengan indeks 73. Jika mengacu pada *three-box method*, nilai indeks ini masih dalam kategori tinggi, artinya, kinerja mahasiswa *On the Job Training* cukup memuaskan dalam hal kepemimpinan. Tapi jika di bandingkan dengan indikator lain, nilai indeks indikator kepemimpinan (73) ini masih jauh dari nilai indeks maksimum pada indikator elemen kerjasama (91), sehingga dirasa perlu untuk diberikan perhatian khusus agar kinerja kerja mahasiswa Akademi Pariwisata Mataram nantinya berjalan secara maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Cushway, Barry. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media. Kumputindo.
- [2] Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management*. Tenth Edition. New Jersey: Prentice Hall

- [3] Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- [4] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- [5] Mathis, Robert L, dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Buku Satu. Edisi Indonesia. Jakarta: PT Salemba Empat.
- [6] Sastrohadiwiryo, B Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan administrasi dan operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN