

STUDI TENTANG PERBEDAAN KINERJA KARYAWAN HOTEL BERBINTANG

Oleh : Drs. H. Santosa, MM.

Abstrak

Studi tentang perbedaan prestasi kerja (kinerja) lulusan Stipar Ampta ini dilakukan di 7 (tujuh) hotel berbintang 4 dan bintang 5 di Yogyakarta, dengan sampel sebanyak 93 (sembilan puluh tiga) responden penelitian.

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk memastikan apakah ada perbedaan yang signifikan antara prestasi kerja karyawan lulusan Stipar AMPTA dengan karyawan lulusan Perguruan Tinggi lain pada jenjang diploma III jurusan perhotelan.

Adapun hasil dari penelitian ini ternyata tidak terdapat perbedaan secara statistik (menerima H_0 dan menolak H_a) dari prestasi kerja karyawan. Hal ini dimungkinkan karena prestasi kerja karyawan di beberapa hotel yang dijadikan obyek penelitian terdapat banyak faktor/elemen penilaian prestasi kerja, yang berada di luar prestasi perguruan tinggi.

Akhirnya sampai pada suatu kesimpulan bahwa hotel bisa dengan leluasa memilih/ merekrut karyawannya tanpa melihat darimana asal perguruan tingginya

A. LATAR BELAKANG

Persaingan usaha telah merambah pada bisnis pendidikan. Di sektor ini konsumen tidak lagi melihat status, fasilitas sarana prasarana pendidikan dan jenjang pendidikan sebagai atribut-atribut utama dalam menentukan pilihan tetapi, jaminan untuk mendapatkan pekerjaan telah menduduki atribut utama dalam benak konsumen untuk dipertimbangkan sebagai pilihan utama. Oleh sebab itu dunia pendidikan sudah seharusnya melengkapi dengan kenaikan kinerja dosen, penerapan kurikulum yang berbasis kompetensi agar dapat menciptakan mutu lulusan.

Perguruan Tinggi adalah sebuah unit bisnis sama halnya dengan perusahaan industri. Tugas sebagai sebuah unit bisnis adalah menciptakan nilai tambah (*value added*), dengan jalan menambah atau merubah dari input-input perusahaan menjadi sebuah output yang memiliki

kelebihan utilitas. Hanya saja perguruan tinggi produknya berupa jasa pendidikan. Tentunya secara fisik input manusia tetap menjadi output manusia, hanya saja secara kualitas produktivitas sumber daya manusia tersebut menjadi meningkat karena telah mengalami perubahan melalui proses pendidikan.

Salah satu aspek pokok yang memerlukan penanganan pertama adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar sumber daya manusia memiliki pengetahuan, ketrampilan, sikap dan arah (*Fathul Himam : 1 : 2003*). Rendahnya kualitas lulusan akan berdampak paling tidak pada tiga pihak. **Pertama** pada perguruan tinggi, ini akan dirasakan bahwa tingginya tingkat persaingan akan berakibat rendahnya daya beli masyarakat terhadap institusi pendidikan yang tidak mengedepankan mutu keluaran.

Rendahnya mutu keluaran tentunya akan identik bahwa perguruan tinggi tersebut mencetak penganggur. **Kedua** berdampak pada masyarakat secara umum maupun masyarakat khusus (pelaku pendidikan) artinya bahwa rendahnya mutu keluaran ini akan berakibat pada rendahnya kualitas kehidupan masyarakat secara keseluruhan. Dalam jangka panjang hal ini akan berakibat tingginya tingkat kerawanan sosial. **Ketiga** adalah pada perusahaan (*user*) penggunaan tenaga kerja. Bagi perusahaan merekrut tenaga kerja yang kurang berkualitas akan membebani perusahaan tersebut karena perlu mengalokasikan investasi tambahan (*switching cost*) untuk mengolah kembali tenaga kerja tersebut sehingga menjadi tenaga siap pakai.

Untuk memahami tentang kinerja sebuah perguruan tinggi, sebagai bagian dari tanggung jawab moral dalam menjamin kemampuan bersaing merebut pasaran kerja atau memiliki nilai jual (*selling point*), maka perlu diadakan pengkajian tentang seberapa besar kinerja lulusan sebuah perguruan tinggi yang bekerja di sektor yang relevan dengan program studinya.

B. PROBLEMATIK PENELITIAN

Upaya mengetahui tingkat prestasi kerja lulusan sebuah perguruan tinggi adalah bagian dari protret diri penyelenggaraan pendidikan yang sangat perlu untuk disampaikan kepada masyarakat baik masyarakat umum, masyarakat konsumen, maupun masyarakat pengguna jasa pendidikan. Oleh sebab itu, masalah penelitian apakah benar bahwa tingkat kinerja karyawan hotel berbintang di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berasal dari Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA (STP AMPTA) lebih baik dibanding

karyawan yang berasal dari luar STP AMPTA? .

C. BATASAN PROBLEMATIK

Penelitian tentang prestasi kerja lulusan terbatas pada mahasiswa lulusan Stipar AMPTA Yogyakarta dan beberapa mahasiswa lulusan Perguruan Tinggi lain pada Program Diploma III Jurusan Perhotelan. Mahasiswa lulusan Stipar AMPTA sebagai kelompok eksperimen dan mahasiswa lulusan perguruan tinggi lain pada jenjang dan program studi yang sama sebagai kelompok kontrol. Hotel-hotel yang dipergunakan sebagai sampel penelitian yaitu hotel-hotel yang mempekerjakan lulusan dimaksud di atas yaitu hotel bintang 4 dan hotel-hotel bintang 5 yang berada di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. TUJUAN DAN KONTRIBUSI PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian tentang prestasi kerja ini adalah untuk mengetahui apakah benar bahwa tingkat kinerja karyawan hotel berbintang di Daerah Istimewa Yogyakarta yang berasal dari Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA (Stipar AMPTA) lebih baik dibanding dengan tingkat kinerja karyawan yang berasal dari luar Stipar AMPTA

2. Kontribusi Penelitian

Secara umum penelitian tentang prestasi kerja lulusan Stipar AMPTA Jenjang Program Diploma III Jurusan Perhotelan ini akan memberikan kontribusi bagi :

- a. Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA dan segenap sivitas akademika untuk mengetahui tentang kualitas lulusan yang terserap dalam dunia

industri perhotelan khususnya di hotel-hotel berbintang di Daerah Istimewa Yogyakarta.

- b. Industri perhotelan sebagai user maupun secara umum usaha-usaha yang bergerak di bidang jasa yang terkait dengan program studi perhotelan tentang kualitas, kemampuan baik secara intelektual maupun ketrampilan lulusan STP AMPTA.

E. TEORISASI DAN HIPOTESIS

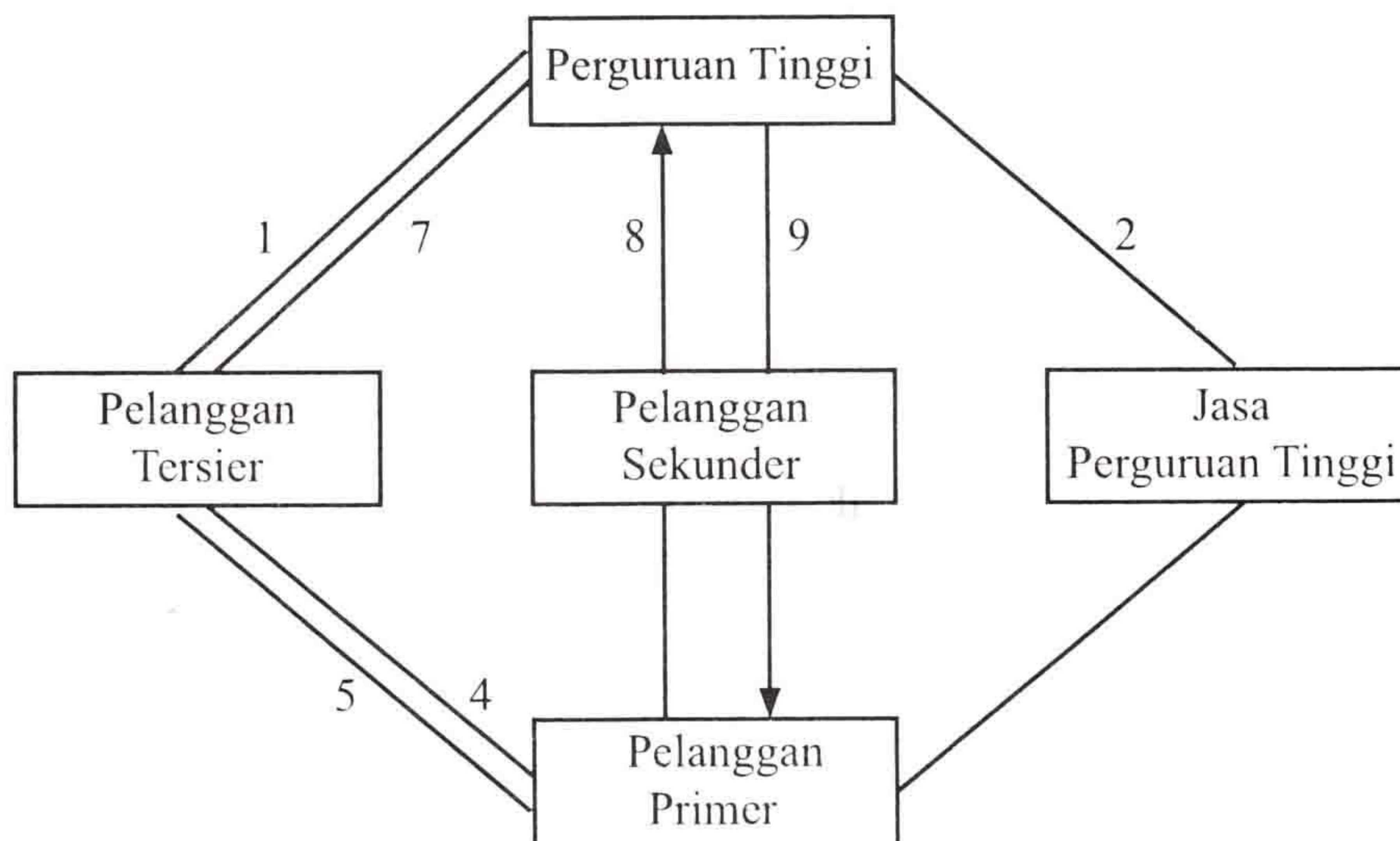
1. Paradigma Perguruan Tinggi di Era Globalisasi

Dari aspek usaha (bisnis) perguruan tinggi adalah industri jasa, yang tidak lepas dari sebuah persaingan global yang terjadi di berbagai negara. Sebagai industri jasa perguruan tinggi memiliki ciri-ciri umum yang melekat pada produk jasa. Produk utama adalah pelayanan, dihasilkan melalui proses-proses terstruktur, produk langsung dirasakan oleh pelanggan, upaya peningkatan mutu berjalan secara berkelanjutan, hubungan kemitraan antara manusia dengan organisasi terus

menrus belengasung adalah merupakan berbagai ciri-ciri khusus produk jasa.

Uraian di atas menunjukkan bahwa perguruan tinggi di masa mendatang haruslah memperhatikan kepentingan pelanggan. Pelanggan yang dimaksud adalah: kelompok orang/masyarakat yang mempunyai kepentingan baik langsung maupun tidak langsung atas pelaksanaan pendidikan maupun hasil-hasilnya: meliputi mahasiswa, orang tua mahasiswa, staf perguruan tinggi, masyarakat dan pemerintah. (Bambang Seohendro, dalam Fathul Himam : 1997: 4).

Paradigma baru sebuah perguruan tinggi adalah proses sirkuler bukan lagi linier, dengan melibatkan pelanggan yaitu semua unsur yang bekepentingan baik langsung maupun tidak langsung terhadap pendidikan dan hasil pendidikan. Pelanggan perguruan tinggi terdiri dari; pelanggan primer (mahasiswa), pelanggan sekunder (pengelola perguruan tinggi, orang tua, pemerintah dan pelanggan tersier (dunia kerja). Proses linier jasa-jasa perguruan tinggi terlihat sebagai berikut:



- 1 = Informasi kebutuhan pelanggan (tersier, sekunder, primer) dikumpulkan dan dianalisis oleh Perguruan Tinggi
- 2 = Jasa PT direncanakan dan disusun berdasarkan kebutuhan pelanggan
- 3 = Jasa PT yang telah tersusun disajikan kepada pelanggan primer (mahasiswa) sehingga dipahami dan dihayati
- 4 = Selama proses penyajian jasa pelanggan primer dihubungkan dengan pelanggan tersier (dunia kerja)
- 5 = Setelah pelanggan primer memahami dan menghayati jasa PT secara keseluruhan, dia disampaikan kepada pelanggan tersier dengan berbagai cara
- 6 = Jasa penelitian diproduksi melalui kerjasama dengan pelanggan tersier
- 7 = PT memantau para pelanggan primer yang telah bekerja dalam dunia kerja (pelanggan tersier) untuk mendapat informasi agar memperbaiki mutu jasa selanjutnya
- 8-9 = PT, pelanggan sekunder dan pelanggan primer terus saling

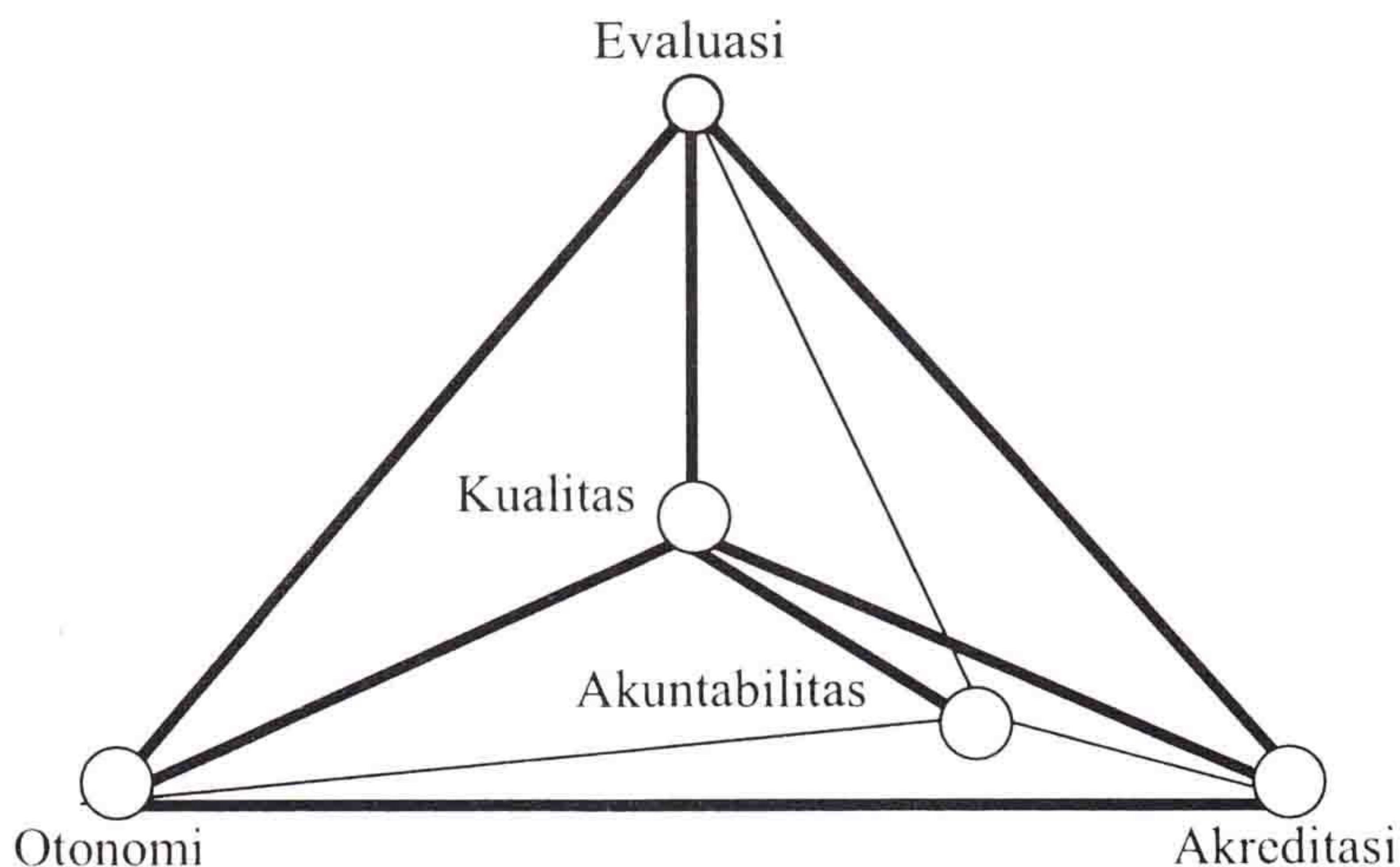
berhubungan

(D.P. Tampubolon dalam Pedoman Penjaminan Mutu:5 : 1997)

Secara singkat dapat dikemukakan ada lima komponen acuan dasar saling terkait dalam paradigma baru Sistem Pengelolaan Pendidikan Tinggi yakni :

- (1). Otonomi sebagai azas manajemen yang membangkitkan daya cipta, ingenuitas, dan produktivitas anggota masyarakat akademis dan satuan organisasi untuk mencapai kualitas secara berkelanjutan;
- (2). Akuntabilitas untuk menjamin penyelenggaraan otonomi secara bertanggung jawab,
- (3). Akreditasi agar masyarakat memperoleh informasi andal dan sah mengenai penyelenggaraan, kinerja dan hasil dari perguruan tinggi;
- (4). Evaluasi sebagai proses manajerial utama yang melandasi keputusan dan perencanaan yang semuanya ditujukan pada
- (5). Peningkatan kualitas hasil dan kinerja perguruan tinggi secara berkelanjutan.

Kelima komponen tersebut diformulasikan dalam tetrahedron di bawah ini.



(Hariadi P. Soepangkat 3: 1997)

2. Penjaminan Mutu (Quality Assurance)

Definisi mutu dapat dilihat dalam sebuah konteks yang berbeda. Dalam dunia kerja mutu dapat diartikan sebuah produktivitas yang dicapai oleh seseorang sebagai tenaga kerja dalam satuan input tertentu, yang timbul karena ketrampilan, bakat, intuisi, lingkungan kerja, motivasi dll. Namun dalam dunia pembelajaran mutu tercermin dalam sebuah angka/besaran yang dicapai oleh mahasiswa yang biasanya ditunjukkan dalam sebuah prestasi (indek prestasi/IP). Dari uraian di atas formula sebuah mutu dapat diilustrasikan sebagai berikut :

Dari formula di atas dapat diartikan bahwa, mutu tidak saja memiliki arti sebagai kualitas melainkan juga berupa kuantitas.

Upaya menjadikan sebuah perguruan tinggi yang bermutu adalah merupakan inisiatif sendiri (internally driven). *The structural adjustment by the year of 2010, of having a healthy higher education system, effectively coordinated and demonstrated by the following features:*

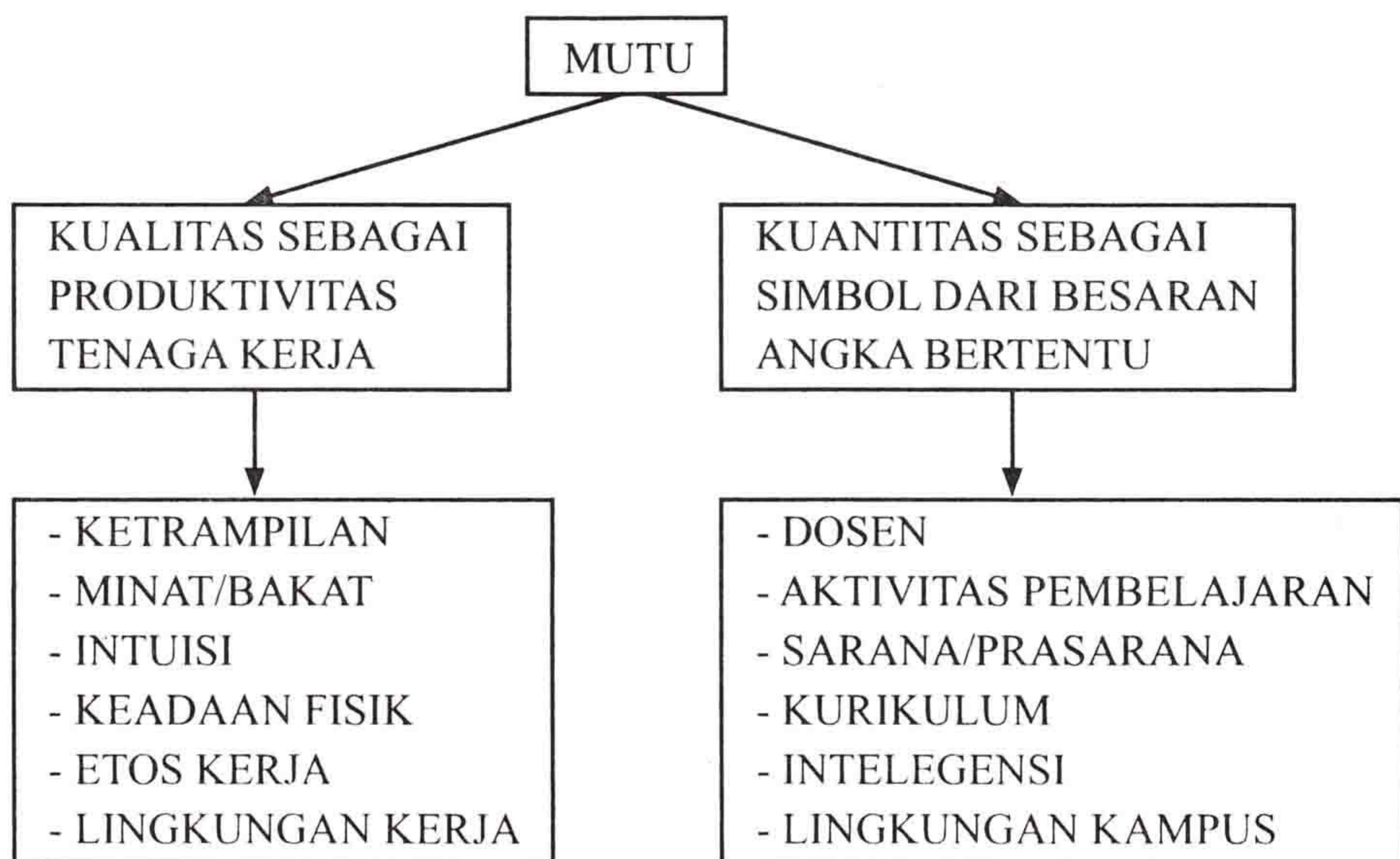
Quality; Acces and equity ; Autonomy. (Pedoman Penjaminan Mutu Depdiknas, Dirjen Dikti 1: 2003).

Beberapa faktor yang perlu dikemukakan diperlukanya penjaminan mutu pada sebuah perguruan tinggi antara lain :

- Tingginya tingkat persaingan kesempatan kerja bgi lulusan yang ditimbulkan adanya era globalisasi
- Tingginya tingkat teknologi karena derasnya arus informasi global
- Pergeseran paradigma calon mahasiswa untuk memilih perguruan tinggi
- Perlunya tanggung jawab moral sebagai bagian dari tanggung jawab pelaksanaan pendidikan (*accountability*)

Penyelenggaraan *Quality Assurance* dalam sebuah perguruan tinggi dimaksudkan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut :

- How to make stakeholders satisfied?*
- How about access and equity ?*
- How about national sustainable quality ? (Rakernas Dikti : 1 : 2002)*



Tabel 1 : Aktivitas Kegiatan Penjaminan Mutu

Kegiatan	Tujuan	Sifat	Lembaga
* Akreditasi	Kontrol & audit mutu pendidikan secara eksternal	Fakultatif	BAN-PT atau lembaga lain
* EPSBED	Perpanjangan ijin Operasional	Wajib	Ditjen. Dikti.
* Penjaminan Mutu	Peningkatan mutu Pendidikan secara Internal	Inisiatif perguruan Tinggi	Perguruan Tinggi yang bersangkutan

Penjaminan mutu sebuah perguruan tinggi selain dapat dilakukan atas inisiatif sendiri juga bisa memanfaatkan dua lembaga eksternal yang ada yaitu melalui Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT), serta mengikuti Evaluasi Program Studi Berbasis Evaluasi Diri (EPSBED) yang terdapat di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Aktivitas ketiga Institusi Penjaminan Mutu digambarkan sebagai berikut :

Secara umum yang dimaksud dengan penjaminan mutu adalah proses penetapan dan pemenuhan standar mutu pengelolaan secara konsisten dan berkelanjutan, sehingga konsumen, produsen dan pihak lain yang berkepentingan memperoleh kepuasan. Jelas bahwa penjaminan mutu dari sebuah lembaga pendidikan adalah untuk menciptakan kepuasan pada setiap *stakeholders*. (Dirjen. Dikti : 9 : 2003).

3. Prestasi Kerja Dan Penilaian

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah sebuah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. (T.Hani Handoko: 135: 2001). Penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja (*appraisal of performance*)

adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan (John Suprihanto : 7 : 2000). Penilaian pelaksanaan pekerjaan tidak saja hanya dilihat dari sisi fisiknya tetapi berbagai hal yang melekat di dalamnya termasuk, hubungan kerja, prakarsa, disiplin dll. Dari definisi ini dapat dijelaskan lebih lanjut bahwa penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan pengawasan terhadap kualitas personil.

Aspek prestasi kerja dapat dikembangkan lebih lanjut mencakup kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan serta kemampuan seseorang dalam upaya memecahkan persoalan yang dicapai oleh seseorang karyawan. (John S.: 24-25:1988)

Ukuran penilaian prestasi kerja bersifat sangat relatif. Terlebih dalam produk-produk non fisik (produk jasa) seperti halnya pekerjaan-pekerjaan manajerial, nampaknya sangat sulit untuk diukur. Di sinilah pentingnya pembuatan program penilaian, untuk menghasilkan sebuah penilaian yang benar-benar obyektif dan akurat.

Untuk memudahkan penilai terhadap prestasi kerja karyawan hendaknya masing-masing aspek diperinci lebih lanjut kedalam sub-sub aspek yang masing-masing sub aspek ditentukan nilai/skoranya sehingga prestasi seorang karyawan dapat diketahui misalnya amat baik, baik, cukup, sedang dan kurang.

Melihat adanya berbagai kesalahan yang sering muncul terjadi dalam penilaian prestasi kerja maka diperlukan syarat-syarat tertentu. Hal ini dimaksudkan agar penilaian mendekati obyektifitas dan semaksimal mungkin untuk menekan adanya berbagai kesalahan-kesalahan.

Menurut Wayne F. Cascio/Elias M. Awad dalam bukunya *Human Resources Management, 1981*. Disebutkan bahwa syarat-syarat dari sistem penilaian adalah *relevance, acceptability, reliability, sensitivity, practicality*. (John Suprihanto : 9 : 2000).

Relevance artinya antara alat ukur dengan hal-hal yang diukur atau kegiatan-kegiatan memiliki hubungan, yaitu ada kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu. **Acceptability** artinya bahwa sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi. **Reliability** berarti hasil

dari sistem penilaian dapat dipercaya. **Sensitivity** artinya bahwa sistem penilaian cukup peka dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil/sukses, cukup ataupun gagal/jelek telah dilakukan oleh seorang karyawan. Sedangkan **practicality** artinya bahwa sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi perusahaan melalui peningkatan produktivitas para karyawan.

Adapun berbagai manfaat yang akan diperoleh dengan adanya penilaian terhadap karyawan antara lain mencakup:

1. Perbaikan prestasi kerja
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
3. Keputusan-keputusan penempatan
4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan
5. Perencanaan dan pengembangan karier
6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing
7. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan
8. Kesempatan kerja yang adil
9. Ketidak-akuratan informasional
10. Tantangan-tantangan eksternal (T. Hani Handoko : 137 : 1987)

Adapun aspek-aspek yang umumnya perlu dinilai adalah sebagai berikut :

Tabel 2 : Aspek Penilaian Prestasi kerja

ASPEK LEVEL	OPERTATOR	FOREMAN	SUPERVISOR	KABAG. KE ATAS
1. Prestasi Kerja	V	V	V	V
2. Tanggung jawab	V	V	V	V
3. Ketaatan	V	V	V	V
4. Kejujuran	V	V	V	V
5. Kerjasama	V	V	V	V
6. Kepemimpinan	-	V	V	V
7. Prakarsa/inisiatif	-	-	V	V

Dalam penelitian ini definisi mutu ditekankan pada konteks dunia pekerjaan yang tercemin dalam berbagai atribut seperti: disiplin kerja, tanggung jawab, kemampuan dalam berbahasa asing, ketrampilan, kerjasama dengan rekan sekerja, penampilan saat bertugas, motivasi, soan satun, keberanian meng-ambil resiko.

4. Rumusan Hipotesis

Atas dasar uraian konsep dan teori di atas secara riil mutu lulusan sebuah perguruan tinggi dimaksudkan untuk menjamin terselenggaranya kepuasan kepada konsumen (industri/dunia kerja), produsen (pengelola dan perguruan tinggi) maupun pihak-pihak yang ber-kepentingan (pemerintah, massyarakat, organisasi dll).

Terdapat sepuluh indikator variabel yaitu; **disiplin, tanggung jawab, kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing, ketrampilan, kerjasama dengan rekan kerja, penampilan, motivasi berprestasi, kejujuran, sopan santun dan keberanian mengambil resiko.**

Kesepuluh indikator variabel di atas merupakan parameter untuk mengetahui perbedaan porestasi kerja lulusan (tinggi rendahnya prestasi kerja lulusan perguruan tinggi) yang bekerja pada hotel-hoel bintang 4 dan hotel bintang 5 di Yogyakarta.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut : Tidak terdapat perbedaan prestasi kerja antara mahasiswa lulusan Stipar AMPTA Jenjang Diploma III Jurusan Perhotelan dengan mahasiswa lulusan perguruan tinggi lain.

F. METODOLOGI

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Jenis penelitian diskriptif yang tergolong dalam penelitian analisa pekerjaan

(*job analysis*) yaitu memberikan gambaran tentang informasi yang telah dikumpulkan mengenai tugas-tugas umum serta berbagai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan hotel yang berasal dari mahasiswa Stipar AMPTA dan mahasiswa lain sebagai pembanding. Adapun pendekatan penelitian yang dipergunakan adalah penndekatan *tracer study* (Suharsimi Arikunto : 89 :2002) yaitu penelusuran dari beberapa lulusan Stipar AMPTA yang bekerja di hotel-hotel berbintang di Kota Yogyakarta.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di hotel-hotel bintang 4 dan 5 yang berada di Yogyakarta, sebanyak 7 (tujuh) hotel yaitu : Hotel Jogja Plaza, Hotel Jayakarta, Hotel Century Saphir, Hotel Garuda, Hotel Ibis, Hotel Hyatt dan Hotel Melia Purosani.

3. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian yang bersifat deskriptif ini adalah seluruh mahasiswa lulusan Stipar AMPTA Jenjang program Diploma III Jurusan Perhotelan yang bekerja di hotel-hotel bintang 4 dan 5 yang berada di Yogyakarta, (sebagai populasi eksperimen) maupun mahasiswa lulusan perguruan tinggi lain pada jenjang dan program studi yang sama (sebagai populasi kontrol) tanpa melihat tahun lulusan. Sampel dari penelitian ini adalah sebagian dari populasi kedua kelompok di atas. Jadi sampel juga terdiri dari dua bagian yaitu sampel dari kelompok eksperimen dan sampel dari kelompok kontrol.

4. Variabel Penelitian, Indikator Pengukuran

Variabel prestasi kerja (mutu) kerja seorang karyawan yang merupakan variabel umum sifatnya masih sangat

luas dapat dirinci menjadi beberapa sub variabel atau indikator variabel yang mencakup :

1. disiplin kerja/taat terhadap house rule (*Discipline*)
2. tanggung jawab atas pekerjaan (*Accountability*)
3. kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing (*Ability in language*)
4. kemampuan ketrampilan kerja (*Skill*)
5. kerjasama dengan rekan kerja (*Cooperative*)
6. penampilan pada saat bertugas (*Performance*)
7. motivasi/kemauan untuk berprestasi (*Achievement Motivation*)
8. kejujuran dalam bekerja (*Honesty*)
9. sopan santun saat melakukan tugas (*Politeness*)
10. keberanian mengambil resiko (*Ability in taking risk*)

Dalam penelitian ini indikator diukur dengan skala Likert (karena variabelnya adalah variabel ordinal) dengan menggunakan 5 skala yang nilainya mencakup skor 1 sampai dengan skor 5. Sangat baik sekali skor 5, sangat baik skor 4, baik skor 3, cukup skor 2 dan kurang skor 1.

Dalam penelitian ini memperhitungkan berbagai variabel pengganggu (*intervening variable*) khususnya di dalam penilaian prestasi kerja seorang karyawan seperti; Halo effect, Prasangka pribadi dan Pengaruh kesan terakhir.

5. Alat analisis dan uji hipotesis

Untuk mengetahui apakah ada tidaknya perbedaan prestasi kerja digunakan uji beda mean dengan alat statistik “ t – test” melalui rumus sebagai berikut :

$$SD_{bM} = \sqrt{SD^2_{M1} + SD^2_{M2}}$$

(*Sutrisno Hadi 1983 : 264*)

Keterangan :

SD_{bM} = Standard kesalahan perbedaan mean

SD²_{M1} = Kwadrat standard kesalahan mean dari sampel I/Varians mean sampel I

SD²_{M2} = Kwadrat standard kesalahan mean dari sampel II/Varians mean sampel II

M_k = Mean dari kelompok kontrol

M_e = Mean dari kelompok eksperimen

$$SD_M = \frac{SD}{\sqrt{N - 1}}$$

$$SD^2_M = \frac{SD^2}{N - 1}$$

Proses untuk menemukan besarnya nilai t test adalah sebagai berikut :

$$M_x = \frac{fx}{N_x}$$

$$SD^2_x = \frac{fx^2}{N_x}$$

$$SD^2_{M_x} = \frac{SD^2_x}{N_x - 1}$$

$$M_y = \frac{fy}{N_y}$$

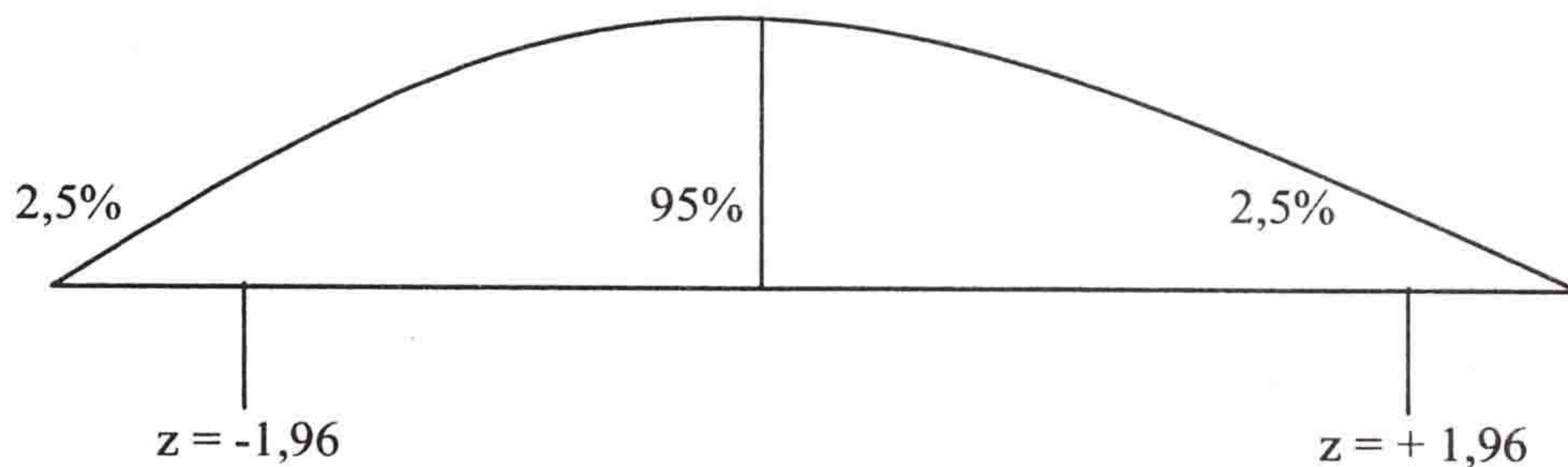
$$SD^2_y = \frac{fy^2}{N_y}$$

$$SD^2_{M_y} = \frac{SD^2_y}{N_y - 1}$$

Nilai Standar kesalahan perbedaan mean dan nilai t-test adalah :

$$SD_{bm} = \sqrt{SD^2_{M_k} + SD^2_{M_e}} \text{ atau } \frac{M_x - M_y}{SD_{bm}}$$

Untuk meyakinkan ada tidaknya perbedaan tingkat kinerja dan untuk pengambilan keputusan maka hasil perbedaan mean tersebut akan dikonsultasikan dengan tabel II A (kurve normal) melalui taraf kepercayaan 95%. Apabila hasilnya berada di dalam daerah penerimaan mean maka hipotesa nihil (H_0) ditolak. Berikut bentuk kurve normal yang dimaksud :



Tabel 3 : Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin

No	Nama Hotel	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	Jogja Plaza	5	8	13
2	Jayakarta	6	6	12
3	Century Saphir	4	7	11
4	Garuda	7	6	13
5	Ibis Malioboro	7	2	9
6	Hyatt Regency	14	10	24
7	Melia Purosani	5	6	11
Jumlah		48	45	93

Tabel 4 : Tabel Persiapan Analisis Uji Beda Kinerja Pada Hotel Yogya Plaza

Interval	X	f	Fx	fx ²	Y	f	Fy	fy ²
48 – 52	50	0	0	0	50	1	50	2500
43 – 47	45	0	0	0	45	0	0	0
38 – 42	40	3	120	4800	40	2	80	3200
33 – 37	35	2	70	2450	35	1	35	1225
28 – 32	30	6	180	5400	30	4	120	3600
23 – 27	25	2	50	1250	25	5	125	3125
18 – 22	20	1	20	400	20	1	20	400
13 – 17	15	0	0	0	15	0	0	0

G. ANALISIS

1. Karakteristik responden berdasar jenis kelamin

Dari sejumlah hotel berbintang di Yogyakarta yang dijadikan tempat penelitian terdapat sejumlah lulusan Stipar AMPTA program D III Jurusan perhotelan sesuai dengan karakteristik jenis kelamin tersaji dalam tabel berikut

2. Analisis Kuantitatif Perbedaan tingkat Prestasi Kerja Lulusan

a. Hotel Jogja Plaza

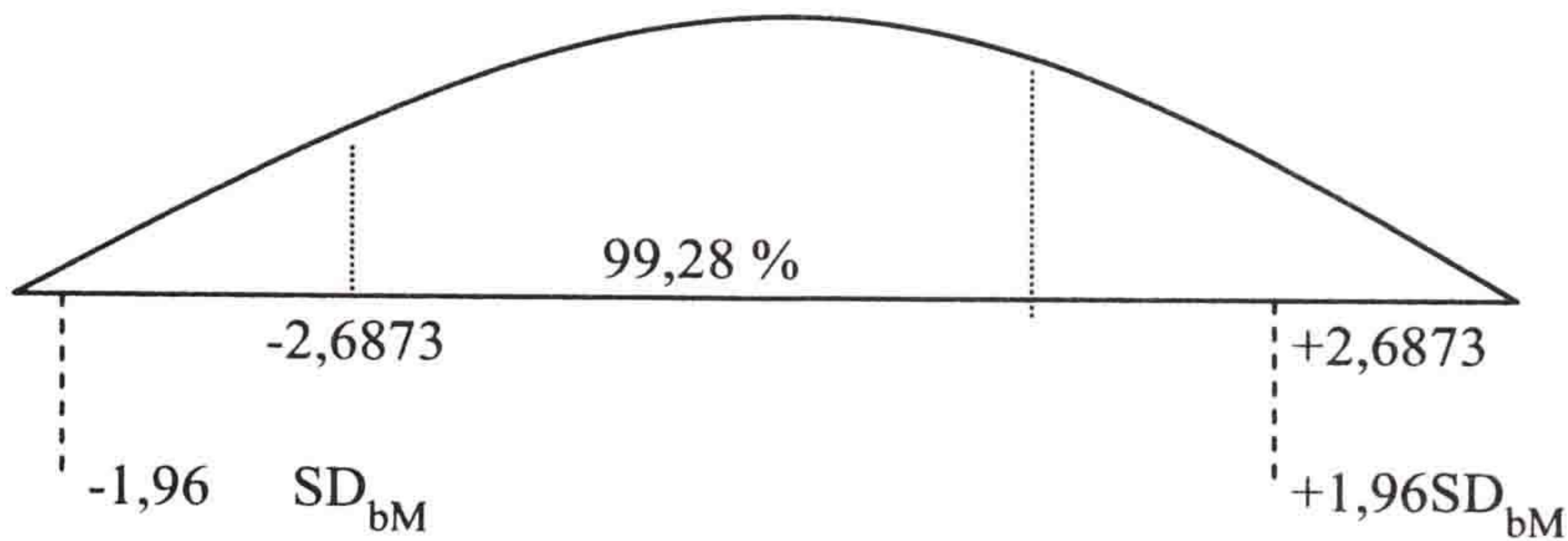
Hasil analisis uji tersaji dalam tabel berikut :

Dari hasil temuan lapangan pada Hotel Jogja Plaza besarnya nilai t adalah : 0,2689 dan besarnya SD_{bM} 2,6873. Grafik penerimaan probabilitas perbedaan mean sebagai berikut :

Karena perbedaan mean sebesar 0,6873 berada di luar daerah penerimaan hipotesis, atau angka perbedaan tersebut berada di daerah probabilitas gagalnya estimasi, maka konklusi yang dapat ditarik H_0 diterima.

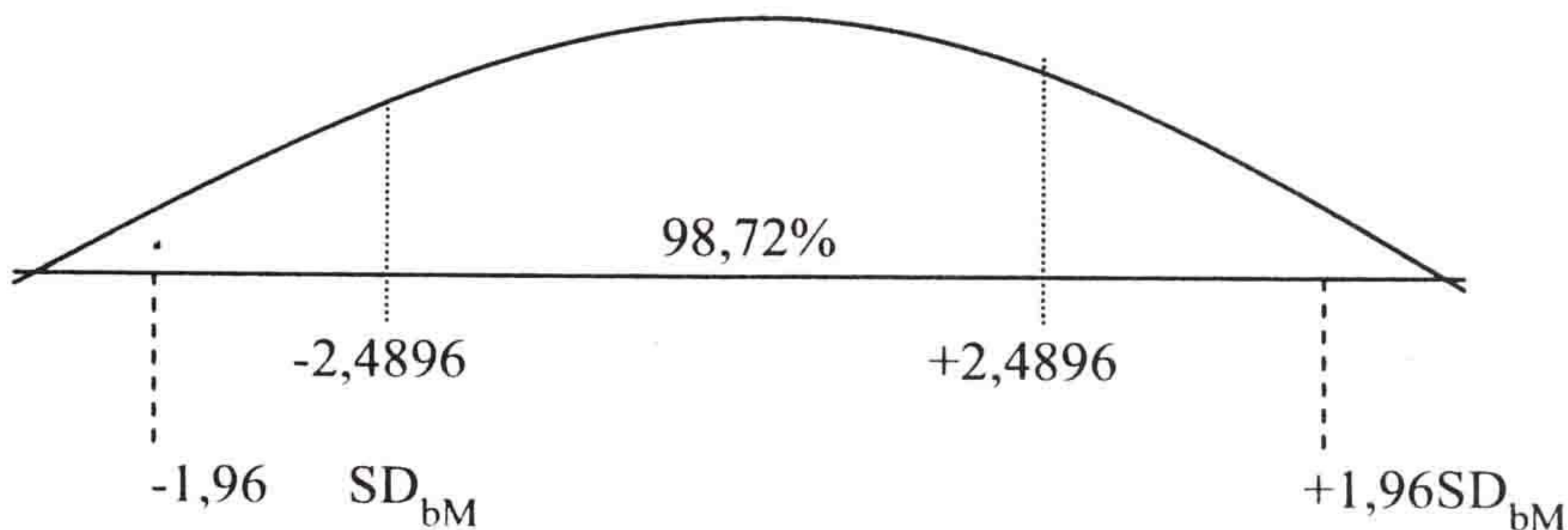
b. Hotel Jayakarta

Hasil analisis uji tersaji dalam tabel berikut :



Tabel 5 : Tabel Persiapan Analisis Uji Beda Kinerja Pada Hotel Jayakarta

Interval	X	F	fx	fx ²	Y	F	Fy	fy ²
48 – 52	50	0	0	0	50	0	0	0
43 – 47	45	0	0	0	45	1	45	2025
38 – 42	40	3	120	4800	40	1	40	1600
33 – 37	35	2	70	2450	35	2	70	2450
28 – 32	30	5	150	4500	30	6	180	5400
23 – 27	25	1	25	625	25	0	0	0
18 – 22	20	0	0	0	20	1	20	400
13 – 17	15	0	0	0	15	0	0	0
		11	365	12375	260	11	355	11875



Dari hasil temuan lapangan pada Hotel Jayakarta besarnya nilai t adalah : 0,3652 dan besarnya SD_{bm} 2,4896. Grafik penerimaan probabilitas perbedaan mean sebagai berikut :

Karena perbedaan mean sebesar 2,2728 berada di luar daerah penerimaan hipotesis, atau angka perbedaan tersebut berada di daerah probabilitas gagalnya estimasi maka, konklusi yang dapat ditarik H_0 diterima.

Dari hasil temuan lapangan pada Hotel Century Saphir besarnya nilai t adalah : 0,9416 dan besarnya SD_{bm} 2,4138. Grafik penerimaan probabilitas perbedaan mean sebagai berikut :

Karena perbedaan mean sebesar 0,9091 berada di luar daerah penerimaan hipotesis, atau angka perbedaan tersebut berada di daerah probabilitas gagalnya estimasi. Konklusi yang dapat ditarik yaitu H_0 diterima.

c. Hotel Century Saphir

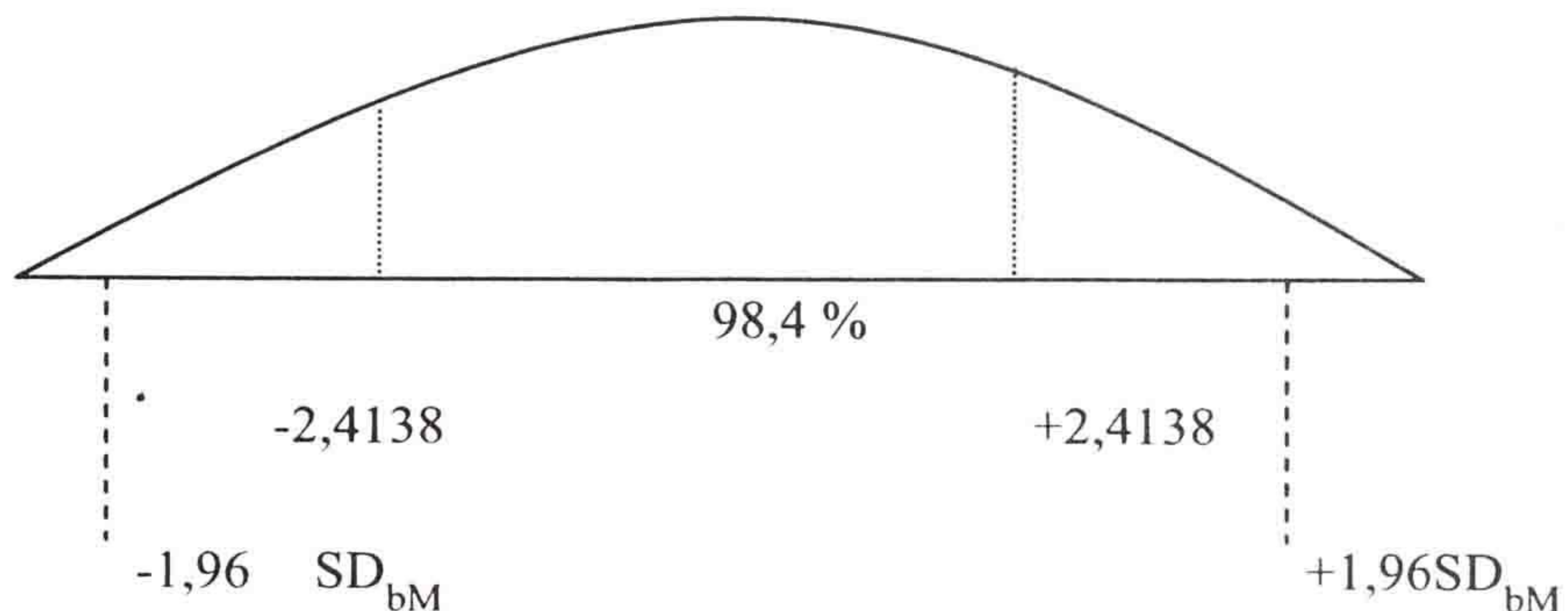
Hasil analisis uji tersaji dalam tabel berikut :

d. Hotel Garuda

Hasil analisis uji tersaji dalam tabel berikut :

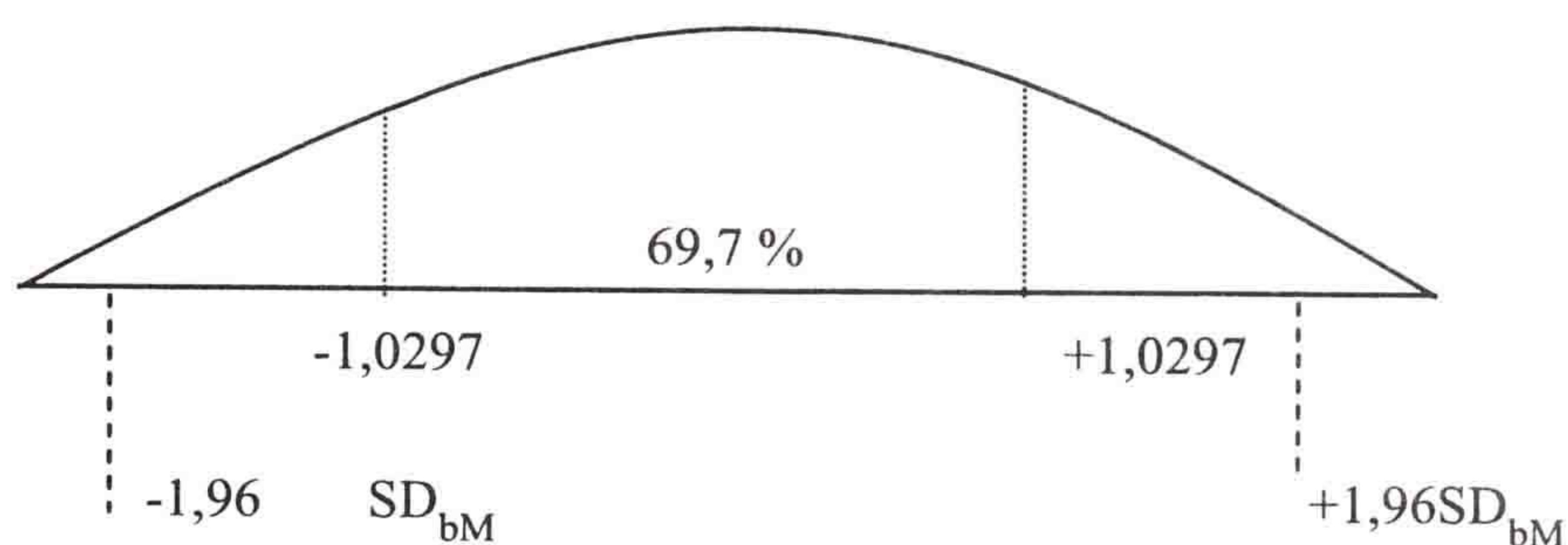
Tabel 6 : Tabel Persiapan Analisis Uji Beda Kinerja Pada Hotel Saphir

Interval	X	f	Fx	fx ²	Y	F	Fy	Fy ²
48 – 52	50	0	0	0	50	0	0	0
43 – 47	45	0	0	0	45	1	45	2025
38 – 42	40	4	160	6400	40	1	40	1600
33 – 37	35	2	70	2450	35	2	70	2450
28 – 32	30	5	150	4500	30	6	180	5400
23 – 27	25	0	0	0	25	0	0	0
18 – 22	20	0	0	0	20	1	20	400
13 – 17	15	0	0	0	15	0	0	0
		11	380	13350		11	355	11875



Tabel 7 : Tabel Persiapan Analisis Uji Beda Kinerja Pada Hotel Garuda

Interval	X	F	Fx	Fx ²	Y	f	Fy	Fy ²
48 – 52	50	0	0	0	50	0	0	0
43 – 47	45	0	0	0	45	0	0	0
38 – 42	40	1	40	1600	50	2	80	3200
33 – 37	35	7	245	8575	35	6	210	7350
28 – 32	30	0	0	0	30	0	0	0
23 – 27	25	0	0	0	25	0	0	0
18 – 22	20	0	0	0	20	0	0	0
13 – 17	15	0	0	0	15	0	0	0
		8	285	285	260	8	290	10550



e. Hotel Ibis

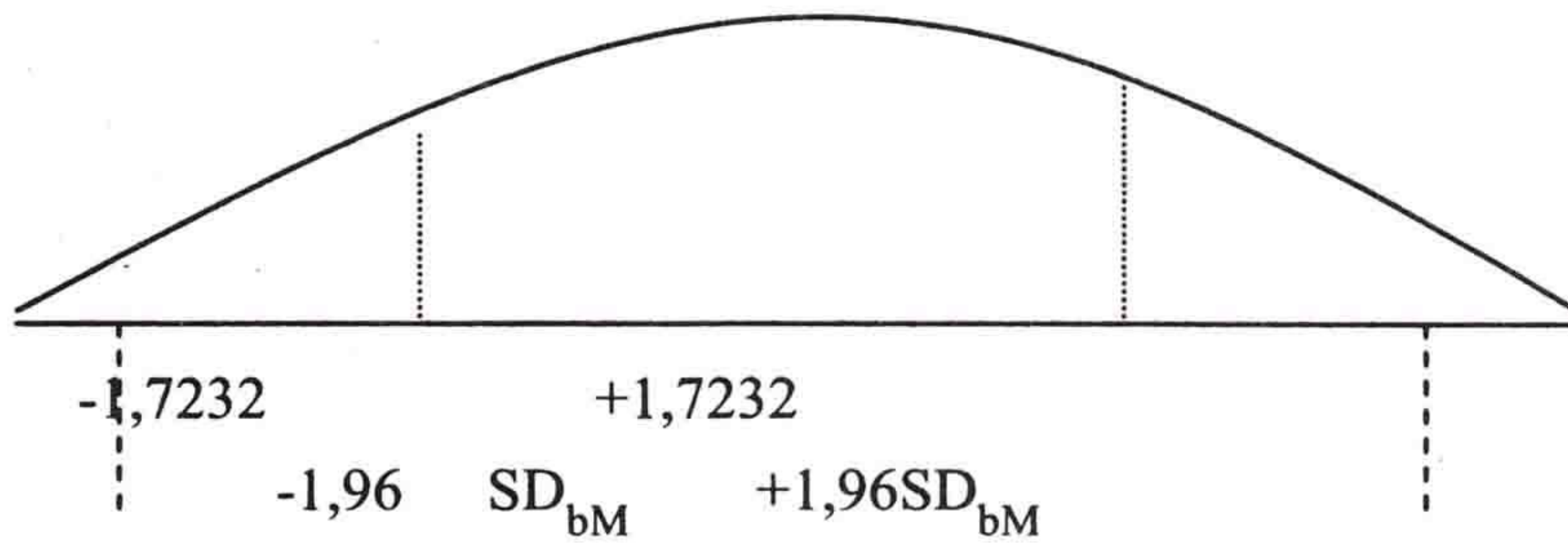
Hasil analisis uji tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 8 : Tabel Persiapan Analisis Uji Beda Kinerja Pada Hotel Ibis

Interval	X	f	fx	fx ²	y	f	fy	Fy ²
48 – 52	50	0	0	0	50	0	0	0
43 – 47	45	0	0	0	45	1	45	2025
38 – 42	40	3	120	4800	40	1	40	1600
33 – 37	35	3	105	3675	35	2	70	2450
28 – 32	30	5	150	4500	30	6	180	5400
23 – 27	25	0	0	0	25	0	0	0
18 – 22	20	0	0	0	20	1	20	400
13 – 17	15	0	0	0	15	0	0	0
		11	375	12975	260	11	355	11875

Dari hasil temuan lapangan pada Hotel Garuda besarnya nilai t adalah : .0,6070 dan besarnya SD_{bm} 1,029693. Grafik penerimaan probabilitas perbedaan mean sebagai berikut :

Karena perbedaan mean sebesar 0,625 berada di luar daerah penerimaan hipotesis, dengan kata lain angka perbedaan tersebut berada di daerah probabilitas gagalnya estimasi. Dengan kenyataan tersebut maka



kita tidak punya bukti-bukti untuk menolak hipotesa nihil Konklusi yang dapat ditarik dari hasil penelitian yaitu H_0 diterima.

Dari hasil temuan lapangan pada Hotel Ibis besarnya nilai t adalah : 3,0189 dan besarnya SD_{bM} 1,7232. Dari hasil analisis uji beda mean, besarnya standar deviasi adalah 1,7232. Grafik penerimaan probabilitas perbedaan mean sebagai berikut :

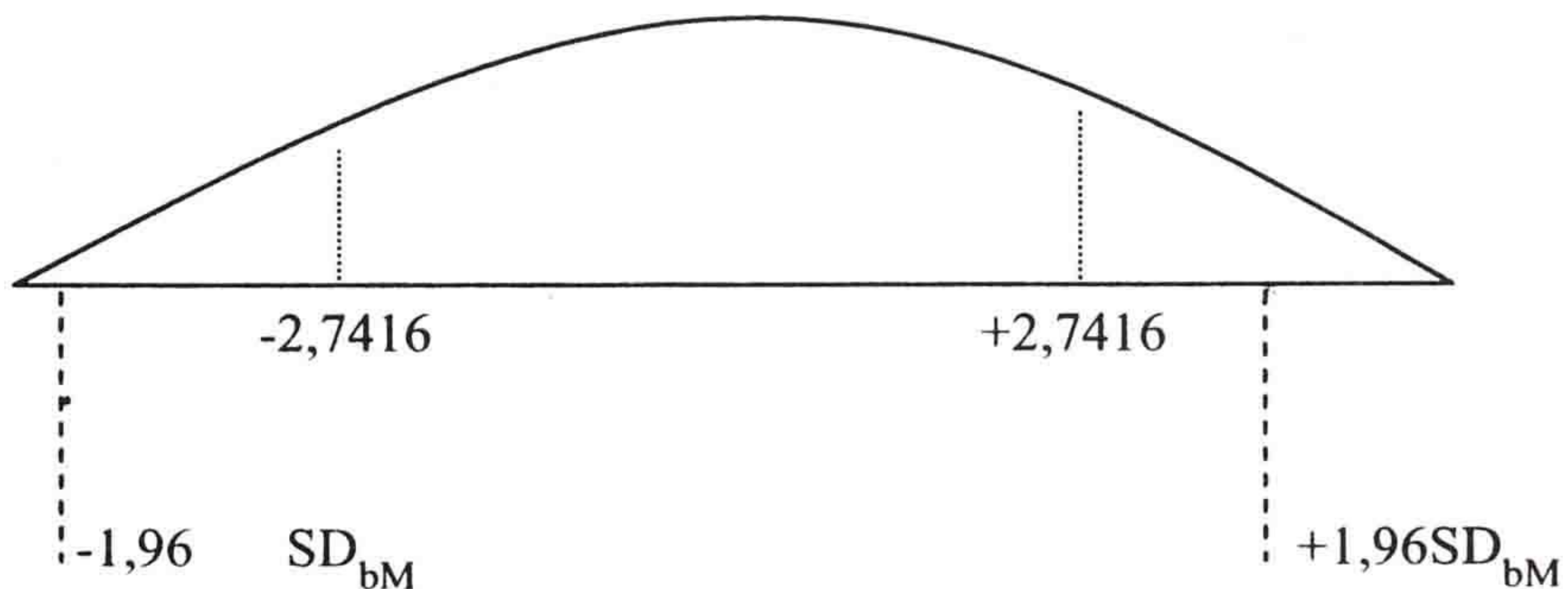
Karena perbedaan mean sebesar 5,2021 berada di luar daerah penerimaan hipotesis, dengan kata lain angka perbedaan tersebut berada di daerah probabilitas gagalnya estimasi. Konklusi yang dapat ditarik yaitu H_0 diterima.

f. Hotel Hyatt

Hasil analisis uji tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 9 : Tabel Persiapan Analisis Uji Beda Kinerja Pada Hotel Hyatt

Interval	X	F	Fx	Fx ²	Y	f	fy	fy ²
48-52	50	2	100	5000	50	0	0	0
43-47	45	1	45	2025	45	1	45	2025
38-42	40	1	40	1600	40	3	120	4800
33-37	35	3	105	3675	35	3	105	3675
28-32	30	7	210	6300	30	4	120	3600
23-27	25	4	100	2500	25	3	75	1875
18-22	20	0	0	0	20	3	60	1200
13-17	15	0	0	0	15	1	15	225
		18	600	21100		18	540	17400



Dari hasil temuan lapangan pada Hotel Hyatt besarnya nilai t adalah : 1,2158 dan besarnya SD_{bm} 2,741594. Grafik penerimaan probabilitas perbedaan mean sebagai berikut :

Guna memperjelas pernyataan di atas penulis sajikan grafik penerimaan probabilitas perbedaan mean sebagai berikut :

Karena perbedaan mean sebesar 3,3333 berada di luar daerah penerimaan hipotesis, dengan kata lain angka perbedaan tersebut berada di daerah probabilitas gagalnya estimasi. Dengan kenyataan tersebut maka kita tidak punya bukti-bukti untuk menolak hipotesa nihil. Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yaitu H_0 diterima.

g. Hotel Melia Purosani

Hasil analisis uji tersaji dalam tabel berikut :

Dari hasil temuan lapangan pada Hotel Melia Purosani besarnya nilai t adalah : 0,4318 dan besarnya SD_{bm} 0,9650. Grafik penerimaan probabilitas perbedaan mean sebagai berikut :

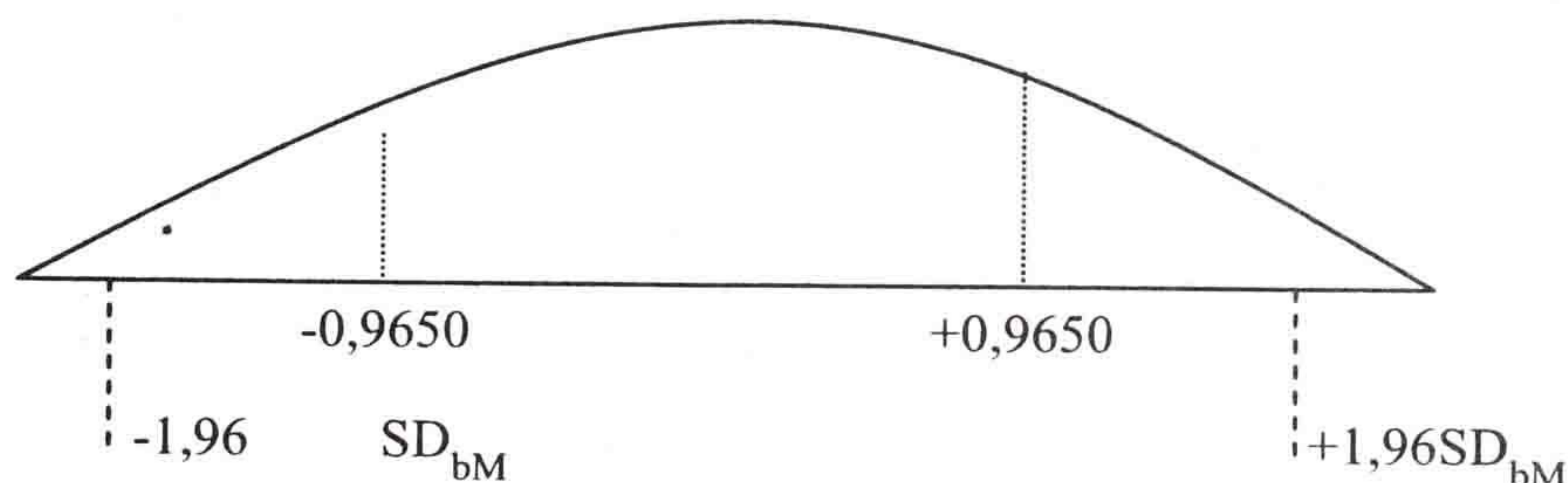
Karena perbedaan mean sebesar 6,4928 berada di luar daerah penerimaan hipotesis, dengan kata lain angka perbedaan tersebut berada di daerah probabilitas gagalnya estimasi. Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yaitu H_0 diterima.

H. KESIMPULAN

Dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Tabel 10 : Tabel Persiapan Analisis Uji Beda Kinerja Pada Hotel Melia Purosani

Interval	X	f	Fx	fx ²	Y	f	Fy	Fy ²
48 – 52	50	0	0	0	50	0	0	0
43 – 47	45	0	0	0	45	0	0	0
38 – 42	40	0	0	0	40	0	0	0
33 – 37	35	2	70	2450	35	1	35	1225
28 – 32	30	9	270	8100	30	10	300	9000
23 – 27	25	1	25	625	25	1	25	625
18 – 22	20	0	0	0	20	0	0	0
13 – 17	15	0	0	0	15	0	0	0
		12	365	11175	260	12	360	10850



1. Dari hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan bahwa H_0 (hipotesis Nihil) diterima artinya bahwa tidak terdapat perbedaan prestasi kerja secara signifikan antara mahasiswa Diploma III Jurusan Perhotelan dengan mahasiswa lain pada program studi yang sama.
2. Berangkat dari kenyataan di atas bahwa kinerja seseorang bukanlah semata-mata ditentukan oleh hasil belajar dari sebuah perguruan tinggi melainkan banyak faktor yang menjadi penentunya. Etos kerja, minat, dorongan akan kebutuhan, usia, kompensasi dan lain-lain adalah hal-hal yang sangat perlu diperhitungkan oleh karyawan dalam upaya mewujudkan kinerja yang baik dalam dunia kerja.
3. Banyaknya aspek penentu penilaian prestasi kerja memungkinkan masing-masing hotel untuk memberikan penekanan yang berbeda dalam menilai karyawannya

I. DAFTAR PUSTAKA

1. Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Cet. Keduabelas, Edisi V, Jakarta 2002.
2. T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Cet. Kelima belas, Edisi 2, 2001, Yogyakarta.
3. John Suprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, BPFE UGM, Cet, Keempat, Edisi Pertama, 2000, Yogyakarta.
4. Edwin B. Flippo, *Pesonel Management*, McGraw-Hill Inc, sixth edition, 1980, USA.
5. Sutrisno Hadi, *Statistik Jilid II*, Fakultas psikologi UGM Yogyakarta 1988.
6. Fathul Himam, *Mencatri Format Kepemimpinan Perguruan Tinggi : 1 : 2003*.
7. Pramudya Sunu, *Peran SDM Dalam Penerapan ISO 9000*, Grasindo, 1999, Jakarta.
8. *Pedoman Penjaminan Mutu Depdiknas, Dirjen Dikti 2003, Jakarta*.