

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Untuk Memenuhi Syarat Guna Memeperoleh
Derajat Sarjana Pariwisata

Oleh

ARINTA KURNIA BUDIHARJA
NO.MHS 316200315

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI HOTEL
SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**



Oleh :

ARINTA KURNIA BUDIHARJA
NO.MHS 316200315

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs Prihatno,MM)
NIDN.0526125901

(Dra Heni Susilowati,MM)
NIDN.0505026202

Mengetahui

Ketua Jurusan Administrasi Hotel

(Hermawan Prasetyanto, S.Sos. M.M.)
NIDN. 0516057102

BERITA ACARA UJIAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

SKRIPSI

Oleh :

ARINTA KURNIA BUDIHARJA
NO.MHS 316200315

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Dan Dinyatakan Lulus
pada tanggal Oktober 2017

TIM PENGUJI

Penguji Utama	: Drs. Santosa,MM	:
Penguji I	: Drs. Prihatno,MM	:
Penguji II	: Dra. Heni Susilowati,MM	:

Mengetahui

Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta

(Drs Prihatno,MM)
NIDN.0526125901

MOTTO

“Life is a challenge, don’t listen to rumors, the most important things is to work, work, and work. Work will produce results, while gossip will only produce excuses”

(Jokowi)

“Tinta para pelajar lebih suci daripada darah orang-orang yang mati *syahid*”

(Muhammad SAW)

“Mereka yang berani mengambil resiko dan kemudian gagal, itu bisa dimaafkan. Mereka yang yang tidak pernah mengambil resiko dan tidak pernah gagal, adalah kesalahan manusia sepanjang hidupnya”

(Paul Tillich)

“Saya meminta kekuatan, dan Allah memberi Saya kesulitan untuk membuat Saya kuat. Saya bertanya tentang kebijaksanaan, dan Allah memberi Saya masalah untuk diselesaikan. Saya meminta kemakmuran, dan Allah memberi Saya tenaga untuk bekerja. Saya meminta keberanian, dan Allah memberi Saya bahaya untuk diatasi. Saya meminta cinta, dan Allah memberi Saya orang-orang bermasalah untuk dibantu. Saya meminta nikmat, dan Dia memberi Saya peluang. Saya tidak meminta apa-apa untuk diri Saya. Tetapi Saya menerima semua apa yang Saya butuhkan”.

(Shalahuddin Al-Ayubi)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT,
Saya mempersembahkan karya ini untuk:

Tisna Sari Atmikawati dan Aulia Taqiyya Kurnia Sari (Istri dan Anakku) yang
telah memberikan dukungan kepada peneliti demi terselesaikan penelitian ini,
semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Penulis mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan rahmatnya serta dengan usaha sepenuh hati, pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan Skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Kepariwisata pada Program Studi Administrasi Hotel Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.

Fokus kajian skripsi ini adalah menjelaskan Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta, hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang Signifikan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta Sedangkan Variabel Disiplin Kerja merupakan faktor yang lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Drs Prihatno,MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta dan Pembimbing I Penulisan Skripsi ini yang telah memberikan kesempatan untuk dapat menuntut ilmu dan mengembangkan pengetahuan tentang pariwisata di Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.
2. Ibu Dra Heni Susilowati,MM selaku Pembimbing II Penulisan Skripsi ini yang telah arif dan bijaksana memberikan bimbingan, pengarahan serta petunjuk-petunjuk pada penulisan skripsi ini.

3. Bapak Drs Santosa, MM selaku Penguji Utama yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menjelaskan isi skripsi secara keseluruhan.
4. Bapak Hermawan Prasetyanto, SSos, MM selaku Ketua Jurusan Administrasi Hotel yang telah memberikan dukungan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Ir Aris Riyanta, MSi selaku Kepala Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan mendapatkan data dalam rangka penulisan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Program Studi Administrasi Hotel Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.
7. Istri dan Anakku , dan semua keluarga besar yang telah memberikan doa, dukungan, motivasi, nasihat, dan semangat sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
8. Rekan Rekan seperjuangan Studi Lanjut Administrsi Hotel Angkatan 2016, Orang-orang terdekat dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah banyak membantu saya dalam pengerjaan skripsi ini.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan kerendahan hati, peneliti terbuka menerima kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak guna penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua yang membacanya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Oktober 2017

ARINTA KURNIA BUDIHARJA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN BERITA ACARA UJIAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Disiplin Kerja	9
2. Lingkungan Kerja	17
3. Kinerja Pegawai	23
B. Kerangka Penelitian	33

C. Penelitian Terdahulu	34
D. Hipotesis.....	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Populasi dan Sampel Penelitian	37
D. Variabel dan Indikator.....	38
E. Metode Pengumpulan Data/Instrumen Penelitian.....	39
F. Teknis Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Deskripsi Obyek Penelitian	48
B. Uji Kelayakan Instrumen.....	73
C. Hasil Analisis Data	76
D. Pembahasan	84
BAB V PENUTUP.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran	87
C. DAFTAR PUSTAKA.....	89
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 SkalaLinkert Quisioner.....	40
Tabel 4.1 Tabel Hasil Uji Validitas.....	74
Tabel 4.2. Tabel Hasil Uji Reabilitas.....	75
Tabel 4.3. Tabel Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY.....	76
Tabel 4.4. Tabel Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY.....	77
Tabel4. 5. Tabel Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY.....	78
Tabel 4.6. Tabel Karakteristik Pegawai Dinas Pariwisata DIY.....	79
Tabel 4.7. <i>Tabel Hasil Analis Regresi Linier Berganda</i>	80
Tabel 4.8. Hasil Uji T.....	81
Tabel 4.9. Koefisien determinasi.....	82
Tabel 4.10. <i>Anova</i> ^b	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Penelitian	33
Gambar 2. Struktur Organisasi Dinas Pariwisata DIY	52

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Oleh:
Arinta Kurnia Budiharja
NIM. 12808144053

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta, (2) pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta dan (3) pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena jumlah subjek 60 orang, sehingga seluruh anggota populasi diambil semua. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata DIY yang berjumlah 60 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana hasil analisa F hitung $18.230 > F$ tabel 3,15 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga hipotesis pertama diterima yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan Uji T diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta dibandingkan dengan variabel lain yaitu Lingkungan Kerja (X2). Hal ini dibuktikan hasil Uji T yaitu nilai Thitung dari variabel Disiplin Kerja (X1) yaitu sebesar 4.020 lebih besar nilainya dari Thitung variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 2.536 sehingga dapat menerima hipotesis yang kedua yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja paling berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata Kunci: Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Izin Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Data Penelitian
- Lampiran 4. Data Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi
- Lampiran 7. Hasil Uji T
- Lampiran 8. Hasil Uji F
- Lampiran 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 10. Tabel Distribusi F
- Lampiran 11. Tabel Korelasi Sederhana
- Lampiran 12. Lembar Bimbingan Skripsi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan jaman, dunia kerja di instansi pemerintah saat ini dituntut menciptakan kinerja pegawai yang lebih tinggi untuk pengembangan instansi tersebut. Instansi pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerjanya untuk menjawab berbagai permasalahan organisasi sehingga mampu menjawab tuntutan kebutuhan masyarakat.

Keberhasilan organisasi atau instansi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi dengan memanfaatkan seluruh sumberdaya yang dimiliki organisasi.

Dinas Pariwisata Daerah istimewa Yogyakarta merupakan instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang kepariwisataan. Selain tugasannya sebagai birokrasi, maka adalah hal yang wajar jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta bukan hanya mahir dalam teknologi atau bekerja di balik meja, namun harus juga mampu berkomunikasi dan bersosialisasi dengan masyarakat umum serta stakeholder pariwisata. Hal ini disebabkan karena

Dinas Pariwisata tidak hanya memberikan pelayanan pada wisatawan, namun juga kepada masyarakat.

Sumber daya manusia di dalam suatu organisasi/instansi memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi besar untuk menjalankan aktivitas organisasi/instansi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi/instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal sesuai yang diharapkan.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi/instansi sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tersebut tidak akan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan organisasi/instansi akan mampu menjawab tuntutan pelayanan kebutuhan masyarakat. Apabila suatu organisasi dapat memenuhi ekspektasi seperti yang diharapkan karyawannya dengan baik, niscaya kinerja karyawannya akan dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Menurut Gomes dalam Mangkunegara (2007) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai : “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan “produktifitas” Selanjutnya definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2007) bahwa “Kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Akan tetapi selain beberapa alasan diatas ternyata terdapat beberapa indikator lain yang menyebutkan bahwa kedisiplinan juga memegang peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2014;193) bahwa kedisiplinaan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini disebabkan ketidakdisiplinan akan berpengaruh besar terhadap hasil suatu kerja. Dengan kedisiplinan diharapkan pekerjaan dilakukan dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dapat dipastikan bahwa disiplin berhubungan erat dengan semangat kerja yang tinggi dan kesediaan semua karyawan untuk memenuhi peraturan kerja. Dalam hal ini kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Sinungan (2005;18) juga berpendapat bahwa disiplin dapat mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana penting dalam mencapai produktiftas. Dalam kondisi ini maka perusahaan apabila ingin meminimalkan biaya maka perusahaan harus bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawannya

Sehubungan dengan itu, keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, oleh sebab itu bila dalam suasana disiplin kerja karyawan yang baik maka akan dapat melaksanakan proram-program kerja dengan baik pula dan akan mencapai sasaran kerja yang telah ditentukan. Seorang karyawan yang masuk kerja tepat waktu, melaksanakan tugas sesuai jadwal kerja yang telah ditetapkan, mengikuti semua aturan sesuai standart yang digariskan hasil pekerjaannya akan lebih baik dan berkualitas karena

sesuai dengan saran dan tujuan yang akan dicapai. Hal ini dapat dilihat dari tercapainya target yang sudah dicanangkan besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, semangat dan gairah kerja yang tinggi serta inisiatif dan inofatif dalam bekerja. Dengan Kondisi kerja yang demikian akan mendorong karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan baik kepada perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

Selain disiplin kerja perlu didukung pula dengan lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja serta fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang serta senang hati dalam menjalankan tugas yang diberikan yang menjadi tanggungjawabnya. Menurut Alex S. Nitisemito (2000;183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Bila dihubungkan dengan kinerja karyawan sangat jelas kaitannya dengan pengertian tersebut, dijelaskan bahwa lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi kondisi dan kinerja karyawan tersebut. Bila kondisi lingkungan kerja menyenangkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut demikian pula sebaliknya kinerja karyawan akan menurun bila tidak didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai.

Menurut Robbins (2008;136) , lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun

lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja sangat mempengaruhi secara langsung terhadap para karyawan dalam melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan pula kinerja. Sedangkan lingkungan yang kurang memadai akan menurunkan tingkat kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mendukung kinerja.

Lingkungan kerja terdiri dari kebersihan, sirkulasi udara, cahaya, kenyamanan, keamanan dan warna (Alex.S Nitisemito 2000;183). Seorang pemimpin juga harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, Sirkulasi udara ruangan kantor yang baik, kebersihan ruangan selalu terjaga penataan dan disain ruangan kantor yang tepat sehingga karyawan akan betah berada di ruangan serta menghasilkan sebuah hasil kerja yang baik atau bahkan dapat menciptakan ide kreatif dalam menciptakan system dan terobosan dalam memudahkan kerja.

Kinerja adalah sebuah kata dengan kata dasar “kerja” yang berarti prestasi, dapat pula berarti hasil kerja. Kinerja atau job performance merupakan sebuah proses tingkah laku seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari organisasi/instansi.

Kualitas kerja karyawan secara langsung akan mempengaruhi kinerja organisasi/instansi. Untuk itu maka manajemen harus memahami secara

mendalam dalam pengelolaan serta pengukuran kinerja dengan dimulai dengan menentukan target dan sasaran atau tolok ukur kinerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian di Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis terangkan di atas, maka dapat diambil rumusan masalah yaitu:

1. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Dalam suatu penelitian beberapa masalah dapat muncul secara bersamaan dan saling mempengaruhi antara yang satu dengan yang lain. Hal ini akan menyulitkan untuk mengadakan penelitian secara menyeluruh dan mendalam terhadap masalah yang diteliti. Untuk itu maka penulis membatasi masalah pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui faktor kedisiplinan merupakan yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan bisa bermanfaat bagi para pembaca.

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi STP AMPTA

Penulisan ini dapat dijadikan sebagai informasi dan pengetahuan yang bermanfaat untuk masa yang akan datang terutama bagi mahasiswa-mahasiswi STP AMPTA berupa penambahan ilmu untuk generasi berikutnya dan dapat menambah daftar perpustakaan di STP AMPTA.

2. Bagi Objek Penelitian

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan serta evaluasi bagi Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan karyawan Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta serta dapat menjadi acuan dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta

3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah ke dalam kondisi yang sebenarnya serta menyumbangkan berbagai informasi dan pengetahuan yang dimiliki penulis kepada pembaca, dan dapat dijadikan acuan kerja pada masa yang akan datang khususnya pada dunia pariwisata.