

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HYATT
REGENCY YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Oleh

PRADIFTA YUNALIA

NO.MHS : 313100635

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI HOTEL

SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA

2017

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HYATT
REGENCY YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Untuk memenuhi syarat guna memperoleh
Derajat Sarjana Sains Terapan (S.ST.)

Oleh

PRADIFTA YUNALIA

NO.MHS : 313100635

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI HOTEL

SEKOLAH TINGGI PARIWISATA AMPTA YOGYAKARTA

2017

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HYATT
REGENCY YOGYAKARTA**



Oleh

PRADIFTA YUNALIA

NO.MHS : 313100635

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. Santosa, M.M.)

(Arif Dwi Saputra, S.S.M.M.)

NIDN: 0519045901

NIDN: 0525047001

Mengetahui

Ketua Jurusan

(Hermawan Prasetyanto, S.Sos., S.ST, M.M.)

NIDN :0516057102

BERITA ACARA UJIAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN HOTEL HYATT REGENCY YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Oleh

PRADIFTA YUNALIA

No. Mhs: 313100635

Telah Dipertahankan Di Depan Tim Penguji

Dan Dinyatakan Lulus

Pada Tanggal :

TIM PENGUJI

Penguji Utama : Angela Ariani,SH,MM.

Penguji II : Drs. Santosa, M.M.

Penguji III : Arif Dwi Saputra, S.S.M.M.

Mengetahui

Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta

(Drs. Santosa, M.M.)

NIDN: 0519045901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pradifta Yunalia

NIM : 313100635

Program Studi : Administrasi Hotel D IV

Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL
HYATT REGENCY YOGYAKARTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, 16 Februari 2017

Pradifta Yunalia

MOTTO

The starting point of all achievement is desire

-Napolean Hill-

Aku melupakan apa yang telah dibelakangku dan mengarahkan diri kepada apa yang
ada di hadapanku

-Filipi 3:13-14-

God timing is always right

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kol.(Purn) Agustinus Yuna Sumantri dan M.Th. Yulia Wardi I

Kedua orangtua yang telah memberikan kasih sayang yang tulus, dorongan, semangat serta doa untuk mewujudkan keberhasilanku.

2. Robertus Andrean Yunanda Indrahadi,S.T

Kakak tercinta yang selalu memberikan semangat, motivasi dan selalu berbagi pengalaman untuk menjadi lebih baik.

3. Nelson Mayadi Cardoso Da Costa Amaral

Teman dekat yang selalu hadir untuk memberikan kasih sayang, semangat, waktu dan doa untuk keberhasilan saya.

4. Keluarga besar Ir.Hadi Soeprpto dan Soepadmo.S.pd.

Keluarga besar yang selalu memberikan pembelajaran yang berharga serta dukungan yang positif.

5. Dan semua teman-teman yang telah mendukung dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL HYATT REGENCY YOGYAKARTA”**, dapat diselesaikan dengan baik. Penulisan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Kepariwisata pada program Studi Administrasi Hotel Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya atas petunjuk dan bimbingan yang telah penulis terima selama melakukan penelitian tugas akhir kepada :

1. Bapak Drs. Santosa,M.M, Selaku Ketua Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta sekaligus dosen Pembimbing Utama I yang telah memberikan bimbingan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Arif Dwi Saputra,S.S.M.M., selaku dosen Pembimbing Utama II yang telah memberikan bimbingan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Angela Ariani,S.H.,M.M. Selaku dosen Penguji Utama yang telah memberikan ilmu, waktu dan kesempatan untuk datang dan menguji pada ujian skripsi saya.

4. Bapak Hermawan Prasetyanto, S.Sos., S.ST, M.M. selaku Ketua Jurusan Program Studi Perhotelan Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta.
5. Ibu Pratiwi Damayanti selaku Director of Human Resource Hotel Hyatt Regency Yogyakarta yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk mengadakan penelitian
6. Seluruh karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta yang telah membantu dalam mengisi angket penelitian.

Akhir kata penulis berharap semoga hasil penulisan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Tak lupa penulis mengharapkan adanya kritik dan saran dari semua pembaca untuk perbaikan pada penelitian berikutnya.

Yogyakarta, 16 Februari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN BERITA ACARA SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
Bab II Landasan Teori.....	8

A. Landasan Teori.....	8
1. Kedisiplinan Kerja	8
a. Pengertian.....	8
b. Tipe-tipe.....	9
c. Tujuan	11
d. Indikator	12
2. Lingkungan Kerja	14
a. Pengertian.....	14
b. Indikator.....	14
3. Kinerja Karyawan.....	16
a. Pengertian.....	16
b. Penilaian (Indikator)	17
c. Manfaat Penilaian Kerja.....	21
B. Hubungan Antar Variabel	21
C. Kerangka Pemikiran Teoritik	24
D. Penelitian Terdahulu.....	25
E. Hipotesis.....	25
Bab III METODE PENELITIAN.....	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel.....	29
D. Variabel dan Indikator.....	29
E. Definisi Konsep Oprasional dan Indikator.....	30
F. Metode Pengumpulan Data	37
1. Jenis Data	37
2. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3. Pengukuran Variabel.....	38
G. Uji Kelayakan Instrumen.....	39

1. Uji Validitas Instrumen.....	39
2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	40
H. Metode Analisis Data	41
1. Model Analisis Data.....	41
a. Analisis Deskriptif.....	41
b. Analisis Kuantitatif	42
2. Teknik Analisis Data.....	42
3. Pengujian Hipotesis	43
a. Uji Serentak (Uji F).....	43
b. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	44
c. Uji Parsial (Uji T).....	44
Bab IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
1. Sejarah Hyatt Regency Yogyakarta.....	46
2. Profil Hyatt Regency Yogyakarta.....	47
3. Logo Hyatt Regency Yogyakarta	47
4. Visi-Misi Hyatt Regency Yogyakarta	49
5. Fasilitas Hyatt Regency Yogyakarta	50
6. Tipe Kamar Hyatt Regency Yogyakarta.....	58
B. Hasil Penelitian.....	62
1. Hasil Penelitian Deskriptif.....	62
2. Hasil Uji Variabel Penelitian	67
3. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrumen	75
4. Hasil Analisis Kualitatif.....	81
5. Hasil Regresi Linier Berganda	83
6. Hasil Uji Hipotesis.....	86
C. Pembahasan.....	90

BAB V PENUTUP	94
A. Kesimpulan.....	94
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Teoritik	24
Tabel 4.1 Tipe dan Harga Kamar	58
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	63
Tabel 4.3 Usia Responden	64
Tabel 4.4 Tingkat Pendidikan Responden	65
Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden.....	66
Tabel 4.6 Interval Kelas.....	68
Tabel 4.7 Hasil Penilaian Variabel Disiplin Kerja.....	68
Tabel 4.8 Hasil Penilaian Variabel Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 4.9 Hasil Penilaian Variabel Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Bulir Instrumen Disiplin Kerja.....	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Bulir Instrumen Lingkungan Kerja	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Bulir Instrumen Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.14 Hasil Deskriptif Statistik	81
Tabel 4.15 Hasil Data Korelasi.....	82
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	84

Tabel 4.17 Hasil Uji F/Anova.....	87
Tabel 4.18 Hasil Uji Determinasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Hyatt Regency Yogyakarta	48
Gambar 4.2 Peta Lokasi Regency Yogyakarta	48
Gambar 4.3 Logo Hyatt Hyatt Regency Yogyakarta.....	50
Gambar 4.4 Regency Club Lounge Hyatt Regency Yogyakarta	51
Gambar 4.5 Kemangi Bistro Hyatt Regency Yogyakarta.....	52
Gambar 4.6 Paseban Lounge & Panorama Teras Hyatt Regency Yogyakarta	53
Gambar 4.7 Bogey's Teras Hyatt Regency Yogyakarta	54
Gambar 4.8 Meeting Room Hyatt Regency Yogyakarta	55
Gambar 4.9 Golf Course Hyatt Regency Yogyakarta.....	56
Gambar 4.10 Kolam Renang Hyatt Regency Yogyakarta	57
Gambar 4.11 Presiden Suite Hyatt Regency Yogyakarta	59
Gambar 4.12 Executive Suite Hyatt Regency Yogyakarta	59
Gambar 4.13 Junior Suite Hyatt Regency Yogyakarta	60
Gambar 4.14 Regency Club Hyatt Regency Yogyakarta.....	60
Gambar 4.15 Garden View Hyatt Regency Yogyakarta.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner.....	
Lampiran 2 Rekapitulasi Data Penelitian.....	
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	
Lampiran 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	
Lampiran 5 Surat Permohonan Penelitian Dari Kampus.....	
Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian dari Hyatt Regency Yogyakarta.....	
Lampiran 7 Lembar Bimbingan.....	

ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Hotel Hyatt Regency Yogyakarta, dengan mengambil sampel secara random dari beberapa departemen sebanyak 25% dari jumlah populasi yaitu sebanyak 56 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja) secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode pencarian data dilakukan dengan kuisisioner atau angket kepada 56 responden dengan instrumen penelitian yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Data-data dari 56 responden selanjutnya dianalisis melalui teknik analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS 21 untuk menjawab permasalahan dan pengujian hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Hyatt Regency Yogyakarta. Secara simultan kedua variabel bebas berkontribusi sebesar 32,5% terhadap kinerja karyawan, (2) diantara kedua variabel bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, disiplin kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta, (3) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,02 maka H_0 ditolak. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan dengan nilai probabilitas sebesar 0,219 maka H_0 diterima.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dampak era globalisasi saat ini menyebabkan industri jasa yang terdiri dari berbagai macam industri seperti industri telekomunikasi, transportasi, perbankan, dan perhotelan berkembang dengan cepat. Salah satunya ialah industri perhotelan. Industri perhotelan adalah industri jasa yang memadukan antara produk dan layanan. Layanan yang dijual di industri perhotelan ialah keramah-tamahan dan ketrampilan staff/karyawan hotel dalam melayani pelanggannya. Definisi jasa adalah suatu kegiatan yang memiliki beberapa unsur tidak berwujud (*intangibility*) yang melibatkan beberapa interaksi dengan konsumen atau properti dalam kepemilikannya, dan tidak menghasilkan transfer kepemilikan.

Hasibuan (2014:193) memandang kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini disebabkan ketidakdisiplinan akan besar pengaruhnya terhadap hasil suatu pekerjaan. Dengan kedisiplinan diharapkan pekerjaan dilakukan dengan seefisien dan seefektif mungkin. Dapat dipastikan bahwa kedisiplinan berhubungan erat dengan semangat kerja yang tinggi dan kesediaan setiap pekerja atau karyawan untuk memenuhi peraturan-peraturan

kerja karyawan. Dalam hal ini kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Sinungan (2005:148) juga berpendapat bahwa disiplin dapat mendorong kinerja atau disiplin merupakan sarana yang penting dalam mencapai produktifitas. Dalam kondisi ini maka perusahaan dalam meminimumkan biaya, harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan melalui peningkatan disiplin kerja. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan output perusahaan untuk mendapatkan profit.

Sehubungan dengan itu, keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, sebab bila berada dalam suasana disiplin kerja karyawan yang baik maka akan dapat melaksanakan program-program kerja dengan mencapai sasaran yang telah ditentukan. Seorang karyawan yang masuk tepat pada waktunya, melakukan tugas sesuai jadwal pekerjaan yang telah ditetapkan, mengikuti setiap aturan dan sesuai standart, hasil pekerjaannya akan lebih berkualitas karena pekerjaan yang dilakukan tepat pada sasaran dan tujuan. Hal ini terlihat jelas dengan tercapainya target yang sudah diprogramkan, besarnya tanggung jawab untuk melaksanakan tugas, tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya, dengan kondisi kerja demikian akan mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, yang nantinya akan menguntungkan bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

Disamping disiplin kerja perlu didukung dengan lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas – fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Alex S. Nitisemito, “*lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.*” (2000:183). Bila dihubungkan dengan kinerja karyawan jelas erat sekali dari pengertian tersebut, dijelaskan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kondisi pribadi karyawan, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi, tentunya sangat didukung dengan adanya kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, demikian pula sebaliknya bila kondisi lingkungan kurang mendukung dalam bekerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan.

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 mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kinerja.

Seorang karyawan mungkin tidak berkinerja ke suatu tingkatan yang diyakini mampu, maka periksalah lingkungan kerjanya untuk melihat apa yang mendukung kinerja tersebut.

Menurut Alex S. Nitisemito (2000:183), lingkungan kerja terdiri dari kebersihan, sirkulasi udara, cahaya, kenyamanan, keamanan, musik dan warna. Seorang pemimpin juga harus dapat membuat lingkungan kerja di sekitar karyawan nyaman, baik dari sirkulasi udaranya atau pendingin udara, kebersihan, atau bahkan susunan ruang kerjanya yang saling berhadapan atau membelakangi, dengan karyawan yang merasa nyaman oleh lingkungan kerjanya akan membuat karyawan tersebut senang di ruang kerjanya dan dengan sendirinya memunculkan semangat untuk membuat terobosan atau ide-ide yang baik bagi perusahaan dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga membawa dampak kepada kinerja karyawan yang tinggi juga.

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar "kerja" yang diterjemahkan dari kata bahasa asing prestasi, dapat pula berarti hasil kerja. Kinerja sering diistilahkan sebagai "*job performance*" merupakan teori psikologis tentang proses tingkah laku seseorang sehingga menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari perusahaan.

Kualitas kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Agar mendapatkan kerja karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan

meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian di Hotel Hyatt Regency Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta” .

B. Rumusan Masalah/Problematika

Karyawan merupakan aspek penting yang dapat menentukan tercapainya tujuan dari perusahaan. Faktor disiplin kerja serta lingkungan kerja sangat memengaruhi dan berdampak positif pada kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Apabila karyawan di perusahaan tersebut tidak mempunyai kinerja yang baik maka perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama sama mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Diantara kedua variabel yaitu variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, variabel mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pengadaan, pengembangan karyawan, inisiatif kerja, lingkungan kerja, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, motivasi, etika kerja, pendidikan, keterampilan, management dan lain-lain. Dalam penelitian ini, penulis membatasi masalah pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Hyatt Regency Yogyakarta.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Hyatt Regency Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan di Hotel Hyatt Regency Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat membawa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Guna Meningkatkan pemahaman dan menambah pengetahuan tentang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan khususnya perhotelan, serta menambah pengalaman dalam bidang disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Instansi

Dapat dijadikan masukan sebagai bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Hotel Hyatt Regency Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja karyawannya melalui manajemen disiplin kerja dan lingkungan kerja yang tepat.

3. Bagi STP AMPTA Yogyakarta

Dapat dijadikan bahan informasi yang berguna untuk mahasiswa-mahasiswi STP AMPTA yang lain