

# **MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI**

**Oleh : Bakhtiar Razman**

**Email : [bachtiarrazman@gmail.com](mailto:bachtiarrazman@gmail.com)**

**Pembimbing : Firdaus Yusrizal, SST, MM.Par**

**Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Pariwisata  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau**

## **ABSTRAK**

Salah satu asset penting yang dimiliki oleh organisasi tidak lepas dari kinerja pegawai. Untuk memperoleh kinerja yang baik, maka perlu memperbaiki motivasi kerja pegawai. Dalam mengembangkan organisasi orang sering terfokus pada bagaimana mengembangkan usaha sedangkan tentang pengembangan sumber daya manusia masih kurang diperhatikan. Seorang pimpinan yang baik tentunya akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan memotivasi pegawai dengan tujuan agar semangat kerja untuk bekerja dan memberikan kinerja yang maksimal. Motivasi kerja merupakan faktor penting untuk memperoleh kinerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan faktor apa yang dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik untuk membantu menganalisa data yang diperoleh dari lapangan. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner pada 29 responden yang menjadi sampel kemudian diolah untuk mendapatkan hasil. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa : 1) faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor pemuasan dan faktor pemeliharaan. 2) faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti adalah faktor pemeliharaan.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja**

# **MOTIVATION OF EMPLOYEES IN THE DEPARTMENT OF YOUTH AND SPORT TOURISM DISTRICT MERANTI ISLANDS**

**By : Bakhtiar Razman**

**Email : [bakhtiarrazman@gmail.com](mailto:bakhtiarrazman@gmail.com)**

**Conselor : Firdaus Yusrizal, SST, MM.Par**

**Tourism Department  
Faculty Of Social and Political Science  
Riau University**

## **ABSTRACT**

*One of the important assets owned by the organization can not be separated from the performance of employees. To obtain good performance, it is necessary to improve employee motivation. In developing the organization, people often focus on how to develop the business while the development of human resources is still less attention. A good leader will certainly create a comfortable environment and motivate employees with the aim to work morale to work and provide maximum performance. Work motivation is an important factor to obtain good performance.*

*This study was conducted with the aim to determine what factors affect employee motivation and what factors are dominant influence employee motivation in Tourism Office of Youth and Sports District of Meranti Islands*

*The method used in this study is a quantitative method using statistical formula to help analyze data obtained from the field. The data in this study was obtained by spreading questionnaires on 29 respondents who became samples and then processed to get the results. The results of this study concluded that: 1) factors that affect the motivation of work is the factor of satisfaction and maintenance factor. 2) the most dominant factor affecting the work motivation of employees at the Department of Tourism Youth and Sports District of Meranti Islands is a maintenance factor.*

**Keywords : Work Motivation**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Pariwisata di Indonesia memiliki potensi yang cukup baik dan merupakan salah satu sektor yang memacu perekonomian di Indonesia. Perencanaan pariwisata sangat penting dilakukan dengan mengingat sektor pariwisata kini dijadikan sektor unggulan karena dapat memacu sektor lainnya, seperti bisnis transportasi, akomodasi, restoran, hiburan dan lain-lain. Sehingga dapat dikatakan dengan memacu sektor pariwisata pemerintah daerah akan memperoleh keuntungan di bidang-bidang yang terkait dengan pariwisata. Kabupaten Kepulauan Meranti merupakan salah satu Kabupaten yang di miliki Provinsi Riau, letak kabupaten ini secara geografis memang sangat mendukung perekonomian rakyatnya, dimana Kabupaten Kepulauan Meranti ini merupakan pintu gerbang jalur perdagangan bebas yang secara tidak langsung akan membuka peluang yang sangat menguntungkan bagi masyarakat untuk mengambil peluang yang ada.

Keberadaan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga, disamping sebagai salah satu sarana untuk mempertahankan budaya dan seni, tetapi disisi lain juga menggali pariwisata yang ada, membangun sarana pariwisata dan mengembangkan olahraga yang ada di Kabupaten Kepulauan Meranti. Sehubungan dengan peran dan fungsi Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti, sangat menentukan sukses tidaknya program pariwisata yang ada. Oleh karena itu, perlu diberikan motivasi demi mencapai hasil kerja yang maksimal.

Dan demi suksesnya program pariwisata, Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan

Meranti maka diperlukan pegawai yang mampu, cakap dan terampil dalam bidangnya dan yang terpenting mereka mampu bekerjasama dan berkeinginan untuk memaksimalkan hasil kerjanya. Untuk itu pimpinan hendaknya mempunyai cara tersendiri untuk memotivasi bawahannya dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi dalam organisasi bertujuan agar semua anggota dalam organisasi tersebut terdorong semangat kerjanya dan mampu mencapai target kerja yang ingin dicapai. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan aset organisasi yang sangat penting untuk mencapai hasil kerja yang maksimal secara konsisten. Motivasi mempunyai peranan penting karena dengan motivasi diharapkan para anggota organisasi mau bekerja keras. Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti sebagai organisasi pemerintahan yang memiliki wewenang dalam pengembangan kepariwisataan. Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti memiliki struktur organisasi yang telah di tata dengan baik dan jelas sesuai dengan tugasnya. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti dengan mengangkat judul **“MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI DINAS PARIWISATA PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI”**

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui apa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti.
- b. Untuk mengetahui faktor apa yang dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti.

## TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rivai (2005:309) konsep kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut pendapat Ilyas (2005:55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu pengukuran kinerja.

Pengukuran kinerja menurut Simamora (2004:50) adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas.

Menurut Dharma (2004:355) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan harus dicapai.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik atau tidaknya).
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2005:10) Evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.

Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai didalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2005:13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari :

1. Kemampuan potensi(IQ).
2. Kemampuan reality (knowledge + skill).

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Tujuan dari penilaian kinerja karyawan/pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi.

Menurut Mangkunegara (2005:11) yang mengatakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan ialah memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*).

Menurut Sendow (2007:30) mengemukakan bahwa terdapat enam (6) kriteria pokok untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. Quality
- b. Quantity
- c. Timelines
- d. Cost-effectiveness
- e. Need for Supervision
- f. Interpersonal impact

Motivasi berasal dari bahasalatin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta dirangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya baik rangsangan yang berada dalam

diri sendiri maupun lingkungan. Rangsangan ini akan menciptakan motif dan motivasi yang mendorong orang bekerja untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya.

Menurut Winardi (2000) yang dikutip dari Nuraini (2013:104) motivasi mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar bekerja sama secara produktif dan mencapai serta mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dengan demikian motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manager dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain.

Motivasi kerja dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk bekerja di perusahaan, motivasi kerja tenaga kerja mengalami perubahan-perubahan sebagai hasil interaksi antara tenaga kerja dengan lingkungan kerja. Setiap hari tanpa sadar maupun tidak sadar, kita dihadapi dan menjalani dua macam situasi yaitu situasi masalah (*problem situation*) dan situasi pilihan (*choice situation*) yang juga dinamakan suatu konflik (Siagian, 1995:10).

Motivasi kerja seseorang dapat lebih bercorak proaktif atau reaktif. Pada motivasi yang proaktif, orang akan berusaha untuk meningkatkan kemampuannya sesuai dengan yang dituntut oleh pekerjaan atau akan berusaha mencari, menemukan atau menciptakan peluang dimana ia dapat menggunakan kemampuannya untuk kerja yang lebih tinggi. Sebaliknya motivasi kerja seseorang yang lebih reaktif, cenderung menunggu upaya atau tawaran dari lingkungannya. Ia

baru mau bekerja jika didorong, dipaksa untuk bekerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif ditujukan untuk menggambarkan apa adanya tentang suatu variabel, gejala atau keadaan.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti yang beralamat di Jalan Terpadu, Selatpanjang – Riau. Penelitian dilakukan pada bulan Mei – Juli 2017.

### **Populasi dan Sampel**

Nawawi (2001) menyebut bahwa, populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, baik hasil menghitung ataupun pengukuran kuantitatif maupun kualitatif daripada karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti yang berjumlah 29 orang.

Sampel didefinisikan sebagai bagian atau subset dari populasi yang terdiri dari anggota-anggota populasi yang terpilih (Zulganef,2008:134). Menurut Arikunto (1996) jika populasi kurang dari 100 maka sebaiknya dipilih semua yang disebut dengan metode sensus. Jika berdasarkan jumlah populasi dalam penelitian ini maka seluruh populasi yaitu sebanyak 29 orang dijadikan sampel penelitian.

### **Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer merupakan data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh pengguna data. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu : metode survei, metode observasi dan metode wawancara.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang sudah ada, menurut kuncoro (2003) data yang telah dikumpulkan oleh lembaga pengumpulan data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna data.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi, yaitu Pengamatan secara langsung di lokasi penelitian guna memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal-hal yang diteliti berkaitan dengan motivasi kerja karyawan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang harus diharapkan dari responden.
3. Wawancara, dapat dilakukan secara langsung (tatap muka) maupun secara tidak langsung (melalui media seperti telepon). Peneliti akan mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi dan tidak mungkin bias ditemukan saat observasi.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Menurut rakhmat (1992), metode deskriptif yaitu bertujuan untuk melukiskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu dan bidang tertentu secara faktual dan cermat. Penelitian ini hanya memaparkan suatu peristiwa, tidak menjelaskan hubungan, tidak meneliti hipotesis atau membuat prediksi.

### Teknik Pengukuran

Untuk mengukur indikator, penulis menggunakan skala ordinal dan teknik yang digunakan adalah skala likert. Penilaian ini dilakukan dengan cara memberi skor setiap kategori jawaban atas pertanyaan yang di ajukan responden.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Rekapitulasi tanggapan responden terhadap motivasi kerja

Sub Variabel	Indikator	Skor	Hasil
<b>a.Faktor Pemuasan</b>	Prestasi yang diraih	131	<b>Tinggi</b>
	Peluan untuk maju	113	
	Pengakuan orang lain	128	
	Kemungkinan pengembangan karier	108	
	Tanggung jawab	121	
	Kepuasan kerja	109	
	<b>Total per sub Variabel</b>	<b>710</b>	
	<b>Persentase per sub variabel</b>	<b>81,60 %</b>	
<b>b.Faktor Pemeliharaan</b>	Kompensasi	130	<b>Tinggi</b>
	Kondisi kerja	112	
	Rasa aman dan selamat	113	
	Status	116	
	Supervisi	118	

	Hubungan antar manusia	120	
	Kebijaksanaan perusahaan	116	
	<b>Total per sub Variabel</b>	<b>825</b>	
	<b>Persentase per sub variabel</b>	<b>81,20 %</b>	
<b>Total Skor keseluruhan</b>		<b>1535</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Persentase Keseluruhan</b>		<b>81,43%</b>	

### Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai

#### 1. Faktor Pemuasan

Faktor pemuasan terdiri dari enam indikator yaitu prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, tanggung jawab dan kepuasan kerja.

#### 2. Faktor pemeliharaan

Faktor pemeliharaan terdiri dari tujuh indikator yaitu kompensasi, kondisi kerja, rasa aman dan selamat, status, supervisi, hubungan antar manusia dan kebijaksanaan perusahaan.

Maka secara keseluruhan faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor kompensasi, dapat dilihat dari skor yang didapat sebanyak 130 poin. Dan dari 13 indikator yang mendapat skor tertinggi adalah kompensasi. Oleh karena itu pemberian kompensasi kepada para pegawai sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan merupakan faktor utama dalam bekerja.

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Bersarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai motivasi kerja karyawan di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga,

maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Bahwa berdasarkan teori motivasi dua faktor Herzberg ada faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu faktor pemuasan dan faktor pemeliharaan. Faktor pemuasan terdiri dari enam indikator, faktor pemeliharaan terdiri dari tujuh indikator. Dilihat dari dua faktor tersebut, keduanya sama-sama tinggi mempengaruhi motivasi kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti.
2. Dari dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti, yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja adalah faktor pemeliharaan dengan indikatornya kompensasi yang mendapat skor tertinggi di antara 13 indikator dalam faktor pemuasan dan faktor pemeliharaan dengan skor 130 poin.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka peneliti mencoba menyampaikan saran terkait motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti:

1. Dari segi faktor pemuasan, hendaknya untuk pengembangan karier Kepala Dinas dapat merekomendasikan para pegawai yang benar-benar berprestasi, bukan hanya terpaku dengan golongannya saja. Apabila

promosi jabatan benar-benar diberikan kepada pegawai yang berprestasi saja walau golongannya masih rendah, maka ini sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai lainnya. Mereka akan merasa mempunyai kesempatan untuk mengembangkan kariernya dengan cara berprestasi terlebih dahulu. Dan pegawai pun pasti akan berlomba-lomba untuk giat dalam bekerja agar berprestasi untuk mendapatkan promosi jabatan. Apabila para pegawai Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti mempunyai motivasi yang tinggi, akan berpengaruh positif tentunya terhadap perkembangan kepariwisataan Kabupaten Kepulauan Meranti.

2. Dari faktor pemeliharaan, indikator lingkungan kerja masih harus ditingkatkan lagi untuk terciptanya suasana kerja yang kondusif dan lagi dapat membuat pegawai menjadi produktif.

### Daftar Pustaka

- Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan kelima belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syiam.
- Pendit, Nyoman S. 2006. *Ilmu Pariwisata Sebuah Pengantar Perdana*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.



- Pitana, I Gede. 2009. *Pengantar Ilmu Pariwisata*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Racmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rivai, Veitzhal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 1995. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Ilham Jaya.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutistyani, Ambar Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno dan Donni JP. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini dan Purnomo, SA. 2011. *Metodologi Penelitian Sosial. Edisi Kedua. Cetakan Keempat*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wardianto. 2011. *Perencanaan Pengembangan Pariwisata*. Bandung: CV Lubuk Agung.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2013. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yeoti, Oka A. 2008. *Ekonomi Pariwisata Introduksi, Informasi, dan Implementasi*. Jakarta: PT Kompas Media Nusantara.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.