



Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Mewujudkan Efektivitas Pencapaian Program Pengembangan Desa Wisata Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Garut

Sopi Peridiansah

Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Garut

24091120012@pasca.uniga.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi permasalahan yang dihadapi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten, seperti keterpurukan program pembangunan desa wisata. Kinerja pegawai belum optimal karena budaya organisasi yang belum optimal dan efektivitas pelaksanaan program pengembangan desa wisata yang belum optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam rangka mewujudkan efektivitas pelaksanaan program pengembangan desa wisata. Metode survei yang digunakan dalam survei ini adalah metode analisis deskriptif dengan menggunakan metode survei, wawancara, observasi dan survei dokumenter. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini adalah statistika dengan menggunakan model analisis jalur. Populasi dan responden dalam survei ini adalah pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut yang bekerja minimal selama lima tahun terakhir, dengan metode sampling jenuh sebanyak 40 responden. Hasil pengujian hipotesis utama menunjukkan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel $14,0896 > 2,0281$. Dari nilai tersebut diperoleh keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dan variabel efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata (Z). Adapun besaran pengaruh dari variabel bebas sebesar 95,23% sedangkan sisanya 4,77% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (epsilon).

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Efektivitas, *Analisis Path*.

1. Pendahuluan

Strategi pengembangan desa-desa wisata Kabupaten Garut adalah untuk pemerataan pembangunan sektor pariwisata agar tidak hanya terfokus di satu wilayah yang sudah menjadi trademark pariwisata di Garut. Selain itu, masih kentalnya tradisi nilai budaya lokal dan alam yang masih asri dipandang sebagai potensi yang layak untuk pembangunan sektor pariwisata dengan meminimalkan dampak-dampak negatif.

Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Nomor 556/267-Disparbud tentang Penetapan 2 Desa Wisata Tahun 2020, dan Keputusan Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut Nomor Kep.580/640-Disparbud/2020 tentang Penetapan 45 Desa Wisata di

Kabupaten Garut maka Kabupaten Garut yang keseluruhannya memiliki 47 (empat puluh tujuh) desa wisata terletak di wilayah Kabupaten Garut.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut sesuai dengan yang dituangkan dalam Program dan kegiatan yang termuat dalam Rencana Kerja Tahun 2019 menurut Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut dari tahun 2019 dari Target 100 Pengembangan Desa wisata, baru 2 Desa Wisata yang ditetapkan dan pada tahun 2020 dari target 100 Desa Wisata, baru 45 Desa Wisata yang ditetapkan sehingga pencapaian program kerja pengembangan desa wisata belum dilaksanakan dengan baik. Sebagaimana dapat terlihat pada tabel 1.1

Tabel 1. Target Pengembangan Desa Wisata

No	Tahun	Target	Realisasi			Jumlah
			Desa Wisata Embrio	Desa Wisata Berkembang	Desa Wisata Maju	
1	2019	100	-	-	2	2
2	2020	100	31	14	-	45
Jumlah						47

Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Berikut ini permasalahan yang terjadi dalam Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Mewujudkan Efektivitas Pencapaian Program Pengembangan Desa Wisata Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Garut yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan observasi awal, budaya organisasi belum berjalan dengan baik. Menurut Umar (2010:207), berjalannya dengan baik budaya organisasi bias dilihat dari salah satunya yaitu pada Arah dan Integrasi. Namun pada kenyataannya masih banyak pegawai yang belum memiliki integritas yang tinggi. Hal tersebut bisa dilihat dari table di bawah ini.

Tabel 2. Budaya Organisasi Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Tahun 2020

No	Budaya Organisasi	Target	Realisasi
1	Pelaksanaan Koordinasi melalui Briefing	48 Kali/Tahun	24 kali/Tahun
2	Pelaksanaan Evaluasi dan Pengawasan	6 Kali/Tahun	2 kali/Tahun
3.	Promosi Jabatan yang berasal dari internal	4 orang	1 orang

Sumber : Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Tahun 2020

2. Kinerja pegawai dirasa belum maksimal, Menurut Robbins (2003) ciri-ciri kinerja pegawai yang baik yaitu adanya kemampuan dan motivasi. Namun pada kenyatannya motivasi pegawai di dinas pariwisata belum baik atau maksimal. Hal tersebut bias dilihat dari disiplin pegawai dimana presentasi kehadiran pegawai masih banyak yang kurang atau tidak 100%. Kehadiran pegawai tentu saja akan banyak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Pegawai yang malas, selalu datang terlambat atau pulang cepat akan mengganggu kinerjanya yang pada gilirannya menghambat pelaksanaan tugas dan mengurangi kualitas Pekerjaan. Berdasarkan Data laporan kehadiran Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Tahun 2020 menunjukkan bahwa kehadiran pegawai belum maksimal dan perlu ditingkatkan. Berikut ini disajikan tabel tentang kehadiran Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan selama tahun 2020.

Tabel 3. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Tahun 2022

No	Bulan	Kehadiran (%)
1	Januari	89
2	Pebruari	93
3	Maret	88
4	April	90
5	Mei	87
6	Juni	92
7	Juli	90
8	Agustus	88
9	September	92
10	Oktober	88
11	Nopember	87
12	Desember	88
	Rata-Rata	89,32

Sumber: Profil Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Tahun 2022

Berdasarkan data di yang diperoleh pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan bahwa rata-rata kehadiran pegawai selama tahun 2020 adalah 89,32 persen, dengan persentase kehadiran tertinggi pada bulan Februari yaitu 93 persen dan persentase kehadiran terendah terjadi pada bulan November yakni 87 persen selama tahun 2022. Keseluruhan data tersebut menunjukkan bahwa kehadiran pegawai di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut masih bermasalah sehingga perlu diperbaiki dan ditingkatkan persentase kehadirannya, sebab sebagaimana diutarakan sebelumnya bahwa kehadiran pegawai sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang pada gilirannya berpengaruh terhadap kinerja Kecamatan secara keseluruhan.

3, Efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata di dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Garut belum efektif tidak sesuai dengan tujuan dan SOP yang telah dirancang karena menurut Rosjidi (dalam Iskandar 2013;330) efektifitas dalam suatu organisasi pemerintah pertama, Anda perlu menentukan apakah Anda sudah mematuhi peraturan yang ada dan apakah keduanya sejalan dengan rencana Anda, baik dari segi biaya tenaga kerja, biaya, bahan, peralatan dan proses. Hal tersebut tentu disebabkan karena banyak pegawai yang belum memahami SOP secara baik dan benar sehingga melakukan improvisasi dan mengerjakan tidak sesuai dengan SOP yang berdampak pada kurang efektifnya program pengembangan desa wisata di dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten garut.

Adapun keterkaitan konsep secara teoritis, terdapat dugaan adanya hubungan causal effectual (sebab akibat) dari fakta - fakta masalah tersebut yang perlu diteliti, yakni belum efektifnya pencapaian program pengembangan desa wisata di dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten garut diduga dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang disebabkan belum optimalnya pengaruh budaya organisasi. Dari pernyataan tersebut, penting dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah-masalah tersebut dengan judul: "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dalam Mewujudkan Efektivitas Pencapaian Program Pengembangan Desa Wisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut"

Model konseptual penelitian yang diharapkan akan menjadi *guideline* bagi pemecahan masalah yang diajukan pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 dengan rumusan hipotesis berikut:

Hipotesis Utama

- H₀ : Tidak terdapat pengaruh pelaksanaan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai dalam mewujudkan Efektivitas Program Pengembangan Desa Wisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut
- H₁ : Terdapat pengaruh pelaksanaan Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai dalam mewujudkan Efektivitas Program Pengembangan

Sub Hipotesis 1

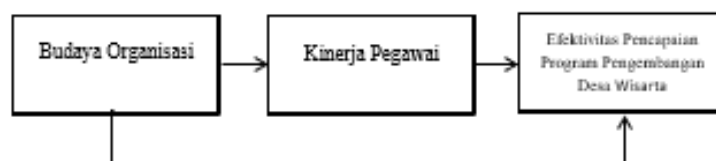
- H₀ : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
- H₁ : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Sub Hipotesis 2

- H₀ : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap Efektivitas Program Pencapaian Pengembangan Desa Wisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.
- H₁ : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Efektivitas Pencapaian Program Pengembangan Desa Wisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut..

Sub Hipotesis 3

- H₀ : Tidak ada pengaruh kinerja pegawai terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap Efektivitas Pencapaian Program Pengembangan Desa Wisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.
- H₁ : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap Efektivitas Pencapaian Program Pengembangan Desa Wisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut. .



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian

2. Metodologi

2.1 Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan perspektif ilmu administrasi dengan mengembangkan konsep faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata dengan batasan ruang lingkup mengenai pengaruh budaya

organisasi, kinerja pegawai dan efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata di dinasi pariwisata dan kebudayaan kabupaten garut. Dengan memperhatikan variabel-variabel yang dianalisis, maka penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik survei dan tingkat eksplanasi asosiatif/hubungan. Sugiyono (2014) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif didasarkan pada paradigma verifikatif hipotesis logis positivis, dimulai dari penelitian pendahuluan (preliminary research) pada subjek penelitian hingga fakta empiris. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis tentang bagian-bagian dan fenomena serta hubungannya, sehingga penelitian ini terstruktur, terencana, terstruktur, jelas dan in situ dari awal sampai akhir penelitian, tidak terpengaruh oleh kondisi (Hardani, et al., 2020).

Untuk memperoleh informasi atau data aktual yang mendukung penelitian, maka dilakukan teknik survei karena mampu menggambarkan karakteristik variabel-variabel tertentu dari suatu permasalahan atau fenomena, sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Purwanto & Sulistyastuti (2017) Jajak pendapat tersebut memberikan informasi kuantitatif tentang opini publik, kepribadian/sikap, dan fenomena social

2.2 Populasi dan Sampel

Berdasarkan substansi pokok penelitian yang dilakukan, sasaran populasi (population target) dalam penelitian ini yaitu pegawai Desa yang mengelola Desa Wisata di Kabupaten Garut. Pegawai Desa yang dimaksud pada penelitian ini adalah pegawai pengelola desa wisata yang telah bekerja selama minimal 5 tahun terakhir adalah sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori non-probability sampling. Ini adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang / peluang yang sama untuk semua item yang dipilih sebagai sampel atau anggota populasi (Sugiyono, 2014). Peneliti menggunakan sampling jenuh atau sensus, artinya seluruh elemen populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini didasarkan pada pertimbangan jumlah populasi yang relatif kecil. Pendekatan pengolahan dan analisis data menggunakan analysis path.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan peralatan berupa kuesioner yang dibuat dengan menggunakan skala likert dengan penilaian sangat positif sampai sangat negatif. Penilaian dari setiap alternatif respon dikelompokkan menjadi data dalam skala ordinal dengan kategori sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

2.4 Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis struktural dengan menggunakan model analisis jalur yang bertujuan untuk menjelaskan ada tidaknya pengaruh langsung atau tidak langsung variabel bebas terhadap variabel perantara dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan secara langsung dengan menguji setiap hipotesis dengan memperhitungkan nilai koefisien jalur dari masing-masing hipotesis, dengan enam tahapan utama meliputi tahap penyusunan matrik korelasi, Menguji Koefisien jalur pyx , Membuat Invers Matrik korelasi (R-1), Menghitung besar pengaruh, Menentukan besar pengaruh variabel lain, dan Menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Penelitian

H_0 : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

H_1 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan tersebut, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan pengujian analisis jalur, dengan tahapan sebagai berikut:

a. Mendefinisikan Variabel:

Diketahui :

$$N = 50$$

$$K = 3 \quad \alpha = 0,05$$

b. Membuat Matriks Korelasi (R), Dengan menggunakan persamaan:

$$R = \begin{bmatrix} r_{XX} & r_{YX} & r_{ZX} \\ & r_{YY} & r_{YZ} \\ & & r_{ZZ} \end{bmatrix}$$

Dimana:

$$r_{YX} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(\sum X^2) - (\sum X)^2][(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

$$r_{YZ} = \frac{n \sum YZ - (\sum Y)(\sum Z)}{\sqrt{[(\sum Y^2) - (\sum Y)^2][(\sum Z^2) - (\sum Z)^2]}}$$

$$r_{ZX} = \frac{n \sum XZ - (\sum X)(\sum Z)}{\sqrt{[(\sum X^2) - (\sum X)^2][(\sum Z^2) - (\sum Z)^2]}}$$

Persamaan di atas digunakan untuk menghitung input data analisis jalur, berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus di atas, diperoleh nilai matriks korelasi sebagai berikut:

	X	Y	Z
X	1,0000	0,9364	0,9558
Y	0,9364	1,0000	0,9708
Z	0,9558	0,9708	1,0000

Sebagaimana perhitungan tersebut diperoleh koefisien korelasi (r) untuk masing masing variabel adalah :

$$r_{YX} = 0,9364, r_{XZ} = 0,9558, r_{YZ} = 0,9708$$

c. Menguji Koefisien Jalur P_{YX}

$$t = \frac{P_{YX}}{\sqrt{\frac{1-P_{YX}^2}{n-2}}}$$

Mencari t_{hitung} :

dimana $P_{YX} = r_{YX}$

$$t = \frac{0,9364}{\sqrt{\frac{1-0,9364^2}{50-2}}}$$

$$t_{hitung} = 18,4924$$

Menghitung t_{tabel}

$$t_{tabel} = \alpha : n - 2$$

$$t_{tabel} = 0,05 : 50-2$$

$$t_{tabel} = 2,0129$$

$$t = \frac{P_{YX}}{\sqrt{\frac{1-P_{YX}^2}{n-2}}}$$

dimana $P_{YX} = r_{YX}$

$$\left. \begin{array}{l} t_{hitung} = 18,4924 \\ t_{tabel} = 2,0129 \end{array} \right\} \text{Signifikan}$$

d. Membuat Matrik Invers Korelasi (R^{-1})

$$R^{-1} = \begin{bmatrix} C_{XX} & C_{YX} & C_{ZX} \\ & C_{YY} & C_{ZY} \\ & & C_{ZZ} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 11,7445 & -1,7423 & -9,5342 \\ -1,7423 & 17,6280 & -15,4476 \\ -9,5342 & -15,4476 & 25,1093 \end{bmatrix}$$

$$P_{ZX} = -\frac{C_{ZX}}{C_{ZZ}} = \frac{-9,5342}{25,1093} = 0,3797$$

$$P_{ZY} = -\frac{C_{ZY}}{C_{ZZ}} = \frac{-15,4476}{25,1093} = 0,6152$$

e. Menghitung Koefisien Determinasi Total

Dengan menggunakan rumus $R_{ZXY}^2 = P_{ZX} \cdot r_{ZX} + P_{ZY} \cdot r_{ZY}$, maka diperoleh rumus determinasi total:

$$R_{ZYX}^2 = 0,3797 \times 0,9558 + 0,6152 \times 0,9708$$

$$R_{ZYX}^2 = 0,3629 + 0,5972$$

$$R_{ZYX}^2 = 0,9602$$

$$R_{ZYX} = 0,9799$$

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, diperoleh nilai koefisien jalur (P_{YZX}) sebesar 0,9602. Selanjutnya untuk menjawab hipotesis yang diajukan, maka dilakukan dengan pengujian dengan menggunakan uji F, yaitu melihat perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} diperoleh dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)}$$

Dimana :

k = Jumlah Variabel

n = Jumlah Responden

R = Koefisien Korelasi

Sehingga

$$F_{hitung} = \frac{(n - k - 1)R^2}{k(1 - R^2)} = \frac{(50 - 3 - 1)0,9602}{3(1 - 0,9602)} = \frac{(46)0,9602}{3(0,0398)} = \frac{44,169}{0,119} = 371,1680$$

Dengan $n = 50$, $\alpha = 0,05$ dan $df = 50 - 1 = 49$,

Sehingga $df(n_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $df(n_2) = n - k = 49 - 2 = 47$

Maka diperoleh $F_{tabel} = 2,80$

Dari nilai tersebut diperoleh keputusan menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga variabel Budaya Organisasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dalam mewujudkan Efektivitas Pencapaian Program Pengembangan Desa Wisata (Z) di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut.

Untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut, maka dapat dilakukan pengujian yaitu menguji koefisien jalur dengan mencari dan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tahapan sebagai berikut:

Mencari t_{hitung} :

$$t_{ZYX} = \frac{R_{ZYX}}{\sqrt{\frac{1 - R_{ZYX}^2}{n - 2}}}$$

$$t_{ZYX} = 33,6621$$

Menghitung t_{tabel} :

$$t_{tabel} = (\alpha : n - k - 1)$$

$$t_{tabel} = (0,05 : 50 - 3 - 1)$$

$$t_{tabel} = 0,05 : 50 - 2$$

$$t_{tabel} = 2,0129$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 33,6621 lebih besar dari $t_{tabel} = 2,0129$. Dari nilai tersebut dapat ditarik kesimpulan statistik bahwa H_0 ditolak, artinya variabel bebas sebagai faktor penyebab yaitu, dimensi, indikator, dan butir-butir item tersebut telah dilaksanakan sehingga berpengaruh sebesar 96,02% terhadap faktor akibat yaitu Variabel (Y) dan (Z).

Sedangkan sisanya sebesar 0,398 atau sebesar 3,98% dipengaruhi oleh variabel lain (epsilon) yang tidak teramati pada penelitian ini. Variabel lain tersebut diduga mempengaruhi budaya organisasi. Variabel tersebut antara lain adalah kepemimpinan kepala dinas.

Nilai tersebut diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut :

$(R_{YZX})^2$	0,9602	96,02%
$(P_{ze})^2$	0,398	3,98%

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, budaya organisasi berpengaruh besar karena adanya sejumlah Dimensi, Indikator, dan Butir-butir item yang menunjang pelaksanaan kebijakan tersebut. Butir-butir item terkait budaya organisasi yang berjalan dengan bagus menyebabkan kinerja pegawai berjalan dengan baik, sehingga pada akhirnya dapat berdampak pada tercapainya efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata yang optimal.

Hasil penelitian memberikan preposisi jawaban bahwa semakin baik budaya organisasi, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai, dan efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata pun akan semakin membaik. Atau dengan kata lain apabila budaya organisasi dilaksanakan dengan secara optimal, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata akan menjadi semakin optimal, begitupun sebaliknya.

Hasil penelitian ini juga mempengaruhi penguatan hubungan konseptual teori yang mendasari variabel penelitian. Karena teori diketahui memiliki asumsi, validitasnya sangat bergantung pada situasi saat ini dan kondisi di mana teori itu berlaku. Besarnya hubungan antara konsep pelaksanaan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata, telah dibuktikan bahwa satu sama lainnya memiliki keterkaitan dan korelasi yang signifikan.

Budaya organisasi yang berjalan dengan baik menyebabkan kinerja pegawai menjadi lebih baik, karena dijalankan berdasarkan inisiatif individual, Toleransi terhadap tindakan bersesiko, arah, integritas, kontrol, identitas, sistem imbalan, serta toleransi terhadap konflik yang optimal. Budaya Organisasi yang baik pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai yang baik. Sebab dalam budaya yang kuat, nilai-nilai inti organisasi keduanya sangat dipegang dan dibagikan secara luas. Sebagaimana Wiener (dalam Robbins, 2012) mengutarakan “Semakin banyak anggota menganut nilai-nilai inti dan semakin besar komitmennya, semakin kuat budayanya dan semakin besar dampaknya terhadap perilaku anggota organisasi. Ini karena tingkat berbagi yang tinggi menciptakan lingkungan yang mengontrol perilaku”.

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa inisiatif individual, Toleransi terhadap tindakan bersesiko, arah, integritas, otoritas, yuridiksi, timbal balik, serta keterbukaan terhadap konflik, menentukan terhadap kinerja pegawai yang pada gilirannya berpengaruh terhadap efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata. Efektivitas pencapaian desa wisata dalam rencana pengembangan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pelaksanaan budaya organisasi dan kinerja pegawai saja, namun juga dipengaruhi oleh faktor lain (epsilon) yang tidak diukur pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor lain itu terbilang cukup besar yakni 3,98%. Besaran faktor lain yang mempengaruhi

efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata tersebut disebabkan karena faktor-faktor tersebut saling terkait satu dengan yang lainnya dan memberikan kontribusi terhadap efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata secara keseluruhan.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dalam hal mewujudkan efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata oleh kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Garut berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan hasil penelitian yaitu sebagai berikut.

- a. Variabel budaya organisasi menunjukkan kriteria penilaian “Baik”. Indikator dengan nilai persentase tertinggi ada pada dimensi “Toleransi Terhadap Konflik” yaitu “Memiliki sikap peduli terhadap oranglain”. Sementara indikator dengan persentase terendah ada pada dimensi “Integritas” yaitu “Pegawai tidak mementingkan golongan”.
- b. Variabel kinerja pegawai menunjukkan kriteria penilaian “Baik”. Indikator dengan nilai persentase tertinggi dan terendah ada pada dimensi “Disiplin”. untuk penilaian tertinggi yaitu “Mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan”. Sementara indikator dengan persentase terendah yaitu “Berorientasi pada aturan”.
- c. Variabel efektivitas pencapaian program pengembangan desa wisata menunjukkan kriteria penilaian “Baik”. Indikator dengan nilai presentase tertinggi ada pada dimensi “Sesuai dengan perencanaan” yaitu “Evaluasi tahap akhir pada setiap program kerja telah tercapai”. Sementara indikator dengan persentase terendah ada pada dimensi “Sesuai atau tidaknya dengan peraturan” yaitu “Pemberlakuan sanksi tulisan terhadap pelanggaran yang dilakukan pada setiap program kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan SOP yang ditentukan sudah tercapai”.

Daftar Pustaka

I. Buku-Buku Teks

- Akdon. 2008. Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi & Manajemen. Bandung : Dewa Ruchi.
- Alter, S. 2003. The Work System Method: Connecting People, Processes, and IT for Business Results. Works System Press, CA
- Arikunto, Suharsimi, 2002. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta, Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Hardiyansyah. 2018. Kualitas Pelayanan Publik. Yogyakarta : Gaya Media.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Iskandar, Jusman, 2018a, Kapita Selekta Administrasi Negara, Bandung: Puspa
- Mangkunegara, Anwar Parbu dan Tinton, 2015. Effect of Work Dicipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in. PT. Dada Indonesia)

- Mangkunegara, Anwar Parbu, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia
- Neuman, W. Lawrence. 2007. Basic of Social Reasearch : Qualitative and Quantitative Approaches. Boston : Pearson Education Inc.
- Nugroho. 2004. Kebijakan Publik : Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Program Pascasarjana Universitas Garut, 2017, Pedoman Penulisan Tesis, Program Pascasarjana Uniga, Garut
- Ridwan, Juniarso dan Achmad Sodik Sudrajat. 2009. Hukum Administrasi Negara dan Kebijakan Pelayanan Publik. Bandung : Nuansa Cendekia.
- Rusli, Budiman. 2014, Isu-Isu krusial Administrasi Publik Kontemporer, Bandung: Lepsindo.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Mulia Kencana
- Suyanto, Bagong dan Sutinah. 2005. Metode Penelitian Sosial : Berbagai Alternatif Pendekatan. Jakarta : Kencana.
- Taufiqurokhman dan Satisvi, Evi. 2018. Teori dan Perkembangan Manajemen Pelayanan Publik. Tangerang Selatan : UMJ Press.
- Tjiptono, Fandy. 2012. Service, Quality Satisfaction. Jogjakarta: Andi Offset.
- Warella, Y. 2014, Administrasi Negara dan Kualitas Pelayanan Publik. Semarang: Universitas Diponegoro.

II. Jurnal

- Agus Winasis dan Dody Setyawan, 2016, Efektivitas Program Pengembangan Desa Wisata Melalui Kelembagaan Dalam Peningkatan Sumber Daya Alam (SDA).
- Denmas, Ragil Wicaksono, 2019, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap KINERJA Pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Tesis, Universitas Pasundan.
- Fachrezi, Fahmi, 2018, Pengaruh kinerja pegawai terhadap pelayanan publik di Kantor Kecamatan Jatinangor. Tesis, UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Imelda Andayani1)*, Satria Tirtayasa 2), 2019, Pengaruh Kepemimpinan, udaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- Tallona, Gerson, 2014. Pengaruh Manajemen Pelayanan Publik Terhadap Efektivitas Pelayanan Di Kantor Kecamatan Tering Kabupaten Kutai Barat. Tesis pada Program Pascasarjana Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda.

III. Dokumen-Dokumen

- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2019 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Daerah Kabupaten Garut Nomor 2 Tahun 2019 tentang Rencana Induk Pembangunan Kepariwisataaan Daerah Tahun 2019-2025.
- Kantor Dinas Pariwisata. (2020). Daftar Unit Pelayanan Teknis Di Kecamatan Samarang. Garut: Januari.