

***PENGARUH BUDAYA KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA
KABUPATEN SITUBONDO***

Penulis

Devita Fathur Ayu Pertiwi

Drs Eddy Basuki, M.Si

Usrotul Hasanah S.Sos, M.Si

Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

*Email : devitafathurap@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini di latar belakang oleh penerapan budaya kerja dan motivasi kerja pada kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo yang masih belum optimal berdampak pada kinerja pegawai. Berdasarkan atas latar belakang tersebut, peneliti melakukan penelitian terkait dengan Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan metode observasi, wawancara dan kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa : 1) Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. 3) budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This research is motivated by the implementation of work culture and work motivation at the Situbondo Regency Tourism Office which is still not optimal and has an impact on employee performance. Based on this background, researchers conducted research related to the Influence of Work Culture and Work Motivation on the Performance of Situbondo Regency Tourism Office Employees. This research aims to determine whether or not there is an influence of work culture and work motivation on employee performance. The type of research used uses a quantitative research approach. Data collection techniques in this research are observation, interviews and questionnaires. Based on the results of this research, it is concluded that: 1) Work culture has no effect on employee performance. 2) Work motivation influences employee performance. 3) work culture and work motivation influence employee performance.

Keywords: Work Culture, Work Motivation, Employee Performan

PENDAHULUAN

Situbondo mempunyai banyak destinasi pariwisata yang tak kalah menarik dengan wisata-wisata di daerah lain di Jawa Timur. Kawasan tempat wisata di Situbondo juga dikenal sebagai "*East Side Of Paradi*" sisi timur surga dengan beragam potensi wisata. Salah satu keindahan alam yang tidak kalah cantik dengan Pasir Putih yaitu Pantai Tampora yang terletak di Kalianget, Desa Banyuglugur, Kec. Besuki Situbondo yang termasuk dalam wilayah Perhutani, terletak di pinggir jalur Anyer – Panarukan serta memiliki panorama yang sangat indah, namun kurangnya fasilitas dan sarana prasarana dalam menuju pantai ini. Dengan banyaknya tempat iata maka Dinas Pariwisata diharapkan dapat mengambil peran dalam pengembangannya. Dinas Pariwisata memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dan strategis dalam pengembangan industri kepariwisataan dalam suatu destinasi. Dinas Pariwisata juga melakukan promosi melalui website dan berupaya terus untuk memperbaiki serta memberikan masukan terhadap perhutani dalam program pengembangan agar tidak merusak lingkungan sekitar.

Dalam hal ini Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo berupaya untuk mengembangkan dan menjadikan Pantai Tampora sebagai tujuan destinasi utama para wisatawan dengan mengajak para investor serta LSM bekerja sama dan melakukan MoU agar mampu mengoptimalkan pengembangan dan pengelolaan suatu destinasi. Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja. Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudidayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku. Dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan terciptanya buadaya kerja yang baik dan ditunjang kerja sama dengan sesama pegawai makan akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik pula.

Dalam hal ini penerapan budaya kerja pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo masih belum optimal, dimana masih ada pegawai yang belum mentaati peraturan yang telah ditentukan sebelumnya seperti kedisiplinan dalam bekerja, dan masih ada faktor-faktor lainnya. Disamping itu ada sikap pegawai yang sangat santai dalam mengerjakan pekerjaannya, tidak memegang teguh amanah dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajiban sebagai pegawai, kurangnya rasa empati

terhadap sesama pegawai, dan sikap kurang menghormati terhadap atasan. Dengan adanya motivasi dari pimpinan Dinas Pariwisata sangat mengharapkan setiap individu dalam lembaga dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan dinas dan pencapaian tujuan lembaga yang efektif dan efisien. Namun ternyata masih kurang cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan kecilnya prestasinya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan signifikan pada organisasi. Motivasi kerja sangat penting karena adanya motivasi kerja pegawai Dinas Pariwisata akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas yang diberikan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja adalah proses dimana suatu organisasi yang mengatur kinerjanya sesuai dengan sasaran hasil dan strategi fungsional. Kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesediaan dan individu maupun kelompok untuk dapat melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab seperti yang diharapkan. Tingkat kualitas pelayanan yang rendah juga mencerminkan kinerja pegawai yang rendah, Dinas Pariwisata masih terdapat pegawai yang kinerjanya masih rendah dan dalam pelaksanaan tugas yang kurang efektif. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai juga belum maksimal, dan perlu dilalukan adanya perubahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo masih belum optimal. Dimana pegawai yang datang tepat waktu mengalami kenaikan namun masih ada pegawai yang datang terlambat, yang dapat menghambat kegiatan dan menyebabkan banyaknya pekerjaan yang tertunda. Hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi kerja dan juga kurangnya perhatian yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai sehingga menyebabkan pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo?
3. Apakah ada pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo?

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Waktu dilakukannya penelitian ini dari bulan Desember 2023 ditargetkan selesai pada bulan Juli 2024. Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti bertempat di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo Jl. Jl. PB. Sudirman No. 37, KarangAsem, Patokan, Kecamatan Situbondo, Kabupaten Situbondo. Populasi dan sampel adalah jumlah keseluruhan subjek penelitian, populasi dan sampel alam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo yaitu sebanyak 46 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Operasional variabel merupakan definisi atau uraian-uraian yang menjelaskan dari suatu variabel-variabel yang akan diteliti dan mencakup indikator-indikator yang ada pada masing-masing variabel. Variabel buaday kerja menurut Tiguno (2004;8) indicator : 1) sikap terhadap pekerjaan, 2) perilaku pada waktu bekerja, 3) disiplin kerja. Variabel motivasi kerja menurut Afandi (2018:29) indicator : 1) balas kerja, 2) kondisi kerja, 3) fasilitas kerja, 4) prestasi kerja, 5) pengakuan dari atasan, 6) pekerjaan diri sendiri. Sedangkan variabel kinerja pegawai menurut Imamora dalam Ade (2014:30) indicator : 1) kuantitas hasil kerja , 2) kualitas hasil kerja, 3) ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Guna memperoleh data yang lengkap untuk menunjang penulisan skripsi ini, maka diadakan pengumpulan data melalui : 1) Metode Observasi, Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan secara langsung mengamati objek yang menjadi kajian, terutama mengamati secara langsung masing-masing perangkat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari disamping mengamati cara kerja dan hasil kerja mereka. 2) Metode Wawancara, Teknik pengumpulan data melakukan dialog secara langsung kepada konsumen. 3) Metode Kuesioner, Teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan daftar pertanyaan tertulis kepada responden. Dalam pengukuran jawaban responden pengisian kuesioner Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerha pegawai Dinas Pariwisata di ukur dengan menggunakan Skala *Likert*. Menurut pendapat Djaali (2008:28) menyatakan Skala *Likert* adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena social yang diteliti. Teknik analisis data adalah untuk mengintepretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul.

Pengolahan data dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 22 forwindows, dengan menggunakan Uji Validitas dan uji Uji Reliabilitas. Penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (budaya kerja dan motivasi kerja) maka yang digunakan analisa regresi linier berganda, yang berguna untuk mengetahui perubahan yang akan terjadi berdasarkan pengaruh yang ada pada periode waktu sebelumnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Melalui uji validitas dengan pendekatan pearson *product moment*, maka setiap instrument penelitian dapat diketahui valid tidaknya, hal ini dengan cara membandingkan nilai r-hitung dan nilai r-tabel ,dimana nilai r-tabel untuk responden sebanyak 46 adalah 0,290 Instrumen yang valid dapat digunakan sebagai alat

pengumpulan data dalam penelitian. Dari hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X_1)

Indikator	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
X1.1	0,430	0,290	VALID
X1.2	0,836	0,290	VALID
X1.3	0,506	0,290	VALID
X1.4	0,757	0,290	VALID
X1.5	0,836	0,290	VALID
X1.6	0,631	0,290	VALID
X1.7	0,635	0,290	VALID
X1.8	0,757	0,290	VALID
X1.9	0,836	0,290	VALID

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Budaya Kerja (X_1) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,290.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

Indikator	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
X2.1	0,688	0,290	VALID
X2.2	0,649	0,290	VALID
X2.3	0,688	0,290	VALID
X2.4	0,716	0,290	VALID
X2.5	0,769	0,290	VALID
X2.6	0,716	0,290	VALID
X2.7	0,649	0,290	VALID
X2.8	0,769	0,290	VALID
X2.9	0,688	0,290	VALID
X2.10	0,716	0,290	VALID

X2.11	0,769	0,290	VALID
--------------	-------	-------	--------------

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) karena nilai r hitung lebih besar dengan nilai r tabel yaitu 0,290.

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Y1.1	0,442	0,290	VALID
Y1.2	0,751	0,290	VALID
Y1.3	0,754	0,290	VALID

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,290.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS 22 for Windows 10 maka dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Budaya Kerja (X_1)	0,769	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,769	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,736	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olahan data SPSS, 2024

Nilai reliabilitas dari variabel pada tabel 1.4 tersebut telah memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur termasuk pada kategori berkorelasi kuat untuk tiap variabel tersebut. Uji reliabilitas ini memberikan indikasi bahwa keandalan kuesioner yang digunakan sebagai alat pengukur untuk setiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima, karena setiap nilai melebihi Alpha Cronbach 0,60.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan serta untuk menguji hipotesis yang telah dijelaskan sebelumnya. Berikut ini hasil regresi linear berganda :

Tabel 1.5 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.247	1.770		4.093	.000
	BUDAYA_KERJA	.107	.037	.027	.197	.845
	MOTIVASI_KERJA	.086	.027	.436	3.172	.003

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 1.5 dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 7.247 + 0,107 X_1 + 0,086 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi linear di atas menunjukkan bahwa:

1. 7.247 = Merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya variabel kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo, jika variabel bebas sama dengan nol atau konstan.
 2. 0,107 X_1 = Merupakan koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X_1) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 5% untuk variabel Budaya Kerja maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,007 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel Motivasi Kerja) tetap atau konstan.
 3. 0,086 X_2 = Merupakan koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) artinya, setiap terjadi kenaikan atau peningkatan 5% untuk variabel Motivasi Kerja maka akan diikuti peningkatan Kinerja Pegawai sebesar 0,086 dengan asumsi variabel bebas lainnya (variabel Motivasi Kerja) tetap atau konstan.
 4. e = Nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang disebabkan adanya kemungkinan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo, tetapi tidak dimasukkan ke dalam model persamaan.
4. Uji Parsial (t-test)

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program SPSS 22 *for windows* 10 dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 1.6 Hasil Pengujian Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.247	1.770		4.093	.000
BUDAYA_KERJA	.107	.037	.027	.197	.845
MOTIVASI_KERJA	.086	.027	.436	3.172	.003

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 20214

Berdasarkan pada tabel 1.6 hasil pengujian parsial mengenai pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo, sebagai berikut :

1. Budaya Kerja (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel Budaya Kerja (X_1) ini sebesar 197 sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,016 maka $t_{hitung} 197 < t_{tabel} 2,016$ dan nilai signifikansi sebesar $0,845 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima H_1 ditolak, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Budaya Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo.

2. Motivasi Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X_2) ini sebesar 3.172 sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,016 maka $t_{hitung} 3.172 > t_{tabel} 2,016$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_2 diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo.

5. Uji Simultan (F-test)

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan rumus $df1 = n - k = 46 - 3 = 43$, $df2 = k - 1 = 2$, jadi untuk F_{tabel} terdapat pada kolom ke 2 baris ke 43 yaitu 3.214. Hasil Uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.7 Hasil Pengujian Uji-F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.679	2	6.340	5.102	.010 ^b
	Residual	53.430	43	1.243		
	Total	66.109	45			

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Kriteria pengujian uji F adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil F_{hitung} sebesar 5.102 dan F_{tabel} sebesar 3.214 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Kerja (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Situbondo.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabelvariabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai adjusted R square yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.8 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.438 ^a	.192	.154	1.11470

Sumber : Hasil Olahan data SPSS, 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai koefisien determinasi atau *R Square* hasil dari pengaruh Budaya Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,192 atau 19,2% sedangkan sisanya 80,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kompensasi, semangat kerja, dan juga motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi atau *R Square* 0,192 atau 19,2% menunjukkan determinasi berada pada interval koefisien 0,00 - 0,199 yang artinya Sangat Rendah.

KESIMPULAN DAN SARAN

1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian di bawah ini :

1. Nilai thitung variabel Budaya Kerja (X_1) ini sebesar 197 sementara itu nilai pada ttabel distribusi 5% sebesar 2,016 maka thitung $197 < t_{tabel}$ 2,016 dan nilai signifikansi sebesar $0,845 > 0,05$. Artinya bahwa variabel budaya kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruhnya 10%. Hal ini dapat menjawab hipotesa yaitu H_1 ditolak dan H_0 diterima.
2. Nilai t_{hitung} variabel Motivasi Kerja (X_2) ini sebesar 3.172 sementara itu nilai pada t_{tabel} distribusi 5% sebesar 2,016 maka t_{hitung} 3.172 $> t_{tabel}$ 2,016 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Artinya bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan tingkat pengaruhnya 8% dan hasil dari motivasi kerja ini dapat menjawab hipotesis yaitu H_2 dapat diterima dan H_0 ditolak.
3. Hasil uji statistik secara simultan atau uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 5.102 dan F_{tabel} sebesar 3.21, maka $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan pengujian statistik dengan menggunakan metode uji F, dimana nilai signifikan yang diperoleh yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa secara simultan variabel budaya kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data tersebut maka hipotesis penelitian (H_3) yang menyebutkan bahwa secara simultan variabel budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima dan H_0 ditolak.

2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian diatas, terdapat saran peneliti yaitu dengan meningkatkan kesadaran budaya kerja yang positif salah satunya dengan merancang dan mengembangkan standar perilaku yang mencerminkan visi dan misi kantor. Perilaku tersebut meliputi etika kerja, kerjasama, komunikasi efektif, dan sikap professional. Dengan ini budaya kerja yang positif akan terbentuk dimana karyawan saling menghormati, bekerja dengan tim, dan saling menghargai.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Kepada orang tua saya yang telah memberikan kesempatan saya untuk meraih gelar Sarjana, terima kasih untuk segala pengorbanannya. Semoga dengan saya membawa gelar Sarjana, kalian bangga!
2. Kepada diri sendiri, Devita Fathur Ayu Pertiwi terima kasih sudah bertahan sejauh ini. Terima kasih tetap memilih bertahan dan merayakan dirimu sendiri sampai di titik ini, walaupun sering kali merasa putus asa atas apa yang diusahakan dan belum berhasil, namun terima kasih tetap menjadi manusia kuat terhadap apapun yang telah dihadapi. Ini merupakan pencapaian yang patut dirayakan untuk diri sendiri, berbahagialah selalu dimana pun berada, Devita.

REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Inradi. 2006. *Dasar-Dasar Dan Teori Adminitrasi Publik*. Malang : Agritek Yayasan Pembangunan Nasional.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono Prof, Dr. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kulaitatif dan R & D*. Bandung: Cv. Alfabet

Sumber Internet

Anugerah Ayu S. 2023. 12 Tempat Wisata di Situbondo Paling Hits, Cocok untuk Tujuan Liburan Akhir Tahun. [online] <https://www.liputan6.com/hot/read/5300283/12> [diakses pada 11 Desember 2023, pukul 09.00]

Kajian Teori, Kerangka Konsep Dan Hipotesis Dalam Penelitian An http://repository.unp.ac.id/1656/1/TJEJEP%20SAMSURI_209_03.pdf [online] [diakses pada 25 Desember 2023 pukul 15.58]

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R. & Putra, S. 2021. Kinerja Karyawan <https://repository.penerbitwidina.com/publications/344479/kinerja-karyawan> [online] [diakses pada 26 Desember 2023 pukul 11.56]

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Bupati Situbondo Nomor 47 Tahun 2008 Tentang Uraian Tugas Dan Fungsi Dinas Pariwisata, Kebudayaan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Situbondo

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisata