

Peranan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung

Tartini Hertin¹, Amelia^{2*}, Yunisti Pratiwi³

^{1,2}Program D3 Manajemen Administrasi, Politeknik Belitung, Tanjung pandan, Indonesia

³Program D4 Usaha Perjalanan Wisata, Politeknik Belitung, Tanjung pandan, Indonesia

Email: ¹tartinihertin@email.com, ^{2*}ameeliaa292004@gmail.com,

³yunistipratiwi@email.com

Abstract

The Indonesian tourism sector has experienced rapid growth, thereby demanding improvements in governance quality and the performance of regional government personnel, including those at the Tourism Office of Belitung Regency. One of the factors estimated to influence employee performance is work culture, particularly the CITRA work culture (Fast, Integrity, Accurate, Friendly, Safe), which serves as a behavioral guideline for government personnel. However, the effectiveness of implementing this work culture within the tourism bureaucracy still requires empirical verification. This study aims to analyze the influence of work culture on employee performance and identify the most dominant aspect of the CITRA values. The research employed a descriptive quantitative method with a saturated sampling technique involving 33 employees. Data were collected through observations and a validated Likert-scale questionnaire. The results indicate that the work culture falls into the good category (78.3%), and employee performance is also categorized as good (71.0%). The correlation value of $r = 0.907$ ($p = 0.000$) confirms a very strong relationship between work culture and performance. These findings highlight the strategic role of the CITRA work culture in supporting improvements in public service quality.

Keywords: *Work Culture, Employee Performance, Tourism Office, Belitung, Human Resource Management.*

Abstrak

Sektor pariwisata Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang pesat, sehingga menuntut peningkatan kualitas tata kelola dan kinerja aparatur daerah, termasuk pada Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung. Salah satu faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah budaya kerja, khususnya budaya kerja CITRA (Cepat, Integritas, Tepat, Ramah, Aman) yang berfungsi sebagai pedoman perilaku aparatur. Namun, efektivitas implementasi budaya kerja tersebut dalam konteks birokrasi pariwisata masih memerlukan pembuktian empiris. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai serta mengidentifikasi aspek CITRA yang paling dominan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif dengan teknik sampel jenuh melibatkan 33 pegawai. Data diperoleh melalui observasi dan kuesioner skala Likert yang telah divalidasi. Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja berkategori

baik (78,3%) dan kinerja pegawai juga baik (71,0%). Nilai korelasi $r = 0,907$ ($p = 0,000$) menegaskan hubungan sangat kuat antara budaya kerja dan kinerja. Temuan tersebut menegaskan peran strategis budaya kerja CITRA dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kinerja Pegawai, Dinas Pariwisata, Belitung, Manajemen Sumber Daya Manusia.

1. PENDAHULUAN

Sektor pariwisata Indonesia dalam satu dekade terakhir menunjukkan perkembangan yang signifikan, terutama di wilayah yang memiliki destinasi unggulan (Rahma, 2020). Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia (2024) mencatat peningkatan kunjungan wisatawan domestik dan mancanegara seiring dengan perbaikan infrastruktur, digitalisasi promosi, serta penguatan tata kelola destinasi di tingkat daerah. Kondisi ini mendorong pemerintah daerah untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan dan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelola sektor pariwisata, termasuk Kabupaten Belitung yang kini menjadi destinasi strategis nasional melalui Geopark Belitung UNESCO Global Geopark.

Dalam konteks tata kelola pariwisata, Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung memiliki peran sentral dalam perencanaan, pengembangan, dan pengawasan program pariwisata berkelanjutan. Namun, efektivitas kinerja instansi tersebut tidak hanya ditentukan oleh kebijakan, tetapi juga oleh kualitas kinerja pegawainya sebagai pelaksana program. Berdasarkan observasi awal, masih terdapat tantangan seperti kedisiplinan yang belum merata, komunikasi antarbagian yang kurang efektif, serta koordinasi tim yang belum optimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya kerja organisasi belum tertanam secara konsisten di seluruh unit kerja. Sebagai lembaga publik, Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung telah mengembangkan budaya kerja CITRA (Cepat, Integritas, Tepat, Ramah, Aman) sebagai standar perilaku kerja. Namun sejauh mana nilai-nilai CITRA ini benar-benar diinternalisasikan dan memengaruhi kinerja pegawai belum terukur secara empiris. Hal ini menimbulkan kesenjangan antara nilai normatif organisasi dan implementasi faktual di lapangan. Padahal, sebagaimana dinyatakan oleh Nuraini (2023) dan Cahyati (2024), budaya kerja yang kuat dalam organisasi publik dapat meningkatkan kinerja melalui pembentukan perilaku kerja yang profesional, kolaboratif, dan berorientasi hasil.

Berbagai penelitian sebelumnya, seperti oleh Sukartini & Porman Lumban Gaol (2022) serta Lidwina Mulinbota Moron et al. (2023), memang menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun sebagian besar studi tersebut berfokus pada sektor swasta atau instansi non-pariwisata, yang memiliki karakteristik struktur organisasi, sistem insentif, dan budaya kinerja yang berbeda dibandingkan birokrasi publik. Pegawai pemerintah (PNS/PPPK) bekerja dalam lingkungan yang diatur ketat oleh regulasi, rantai komando, serta standar pelayanan publik, sehingga temuan pada sektor swasta tidak dapat langsung digeneralisasikan. Birokrasi pariwisata daerah juga memiliki kompleksitas tersendiri karena harus menyeimbangkan fungsi pelayanan, koordinasi lintas stakeholder, dan implementasi program kepariwisataan yang sifatnya multidisipliner.

Kondisi tersebut menegaskan adanya gap penelitian, yaitu masih terbatasnya bukti empiris mengenai bagaimana budaya kerja diterapkan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di birokrasi pariwisata daerah, yang memiliki karakteristik berbeda dari sektor swasta maupun instansi pemerintah pada bidang lain. Dalam konteks ini, penelitian menawarkan kebaruan melalui fokus pada implementasi budaya kerja CITRA yang

merupakan budaya kerja khas Pemerintah Kabupaten Belitung dan belum banyak dikaji dalam hubungannya dengan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini menempatkan birokrasi sektor pariwisata sebagai objek kajian, sebuah sektor yang memiliki dinamika pelayanan publik unik karena berinteraksi langsung dengan industri pariwisata, komunitas lokal, dan wisatawan. Kebaruan lainnya terletak pada penggunaan pendekatan kuantitatif untuk menguji secara empiris pengaruh budaya kerja CITRA terhadap kinerja pegawai, sehingga menghasilkan temuan ilmiah yang selama ini masih belum tersedia.

Sehingga, penelitian ini penting dilakukan untuk memperkaya literatur mengenai manajemen SDM sektor publik, khususnya terkait peran budaya kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada birokrasi pariwisata daerah. Secara praktis, temuan penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung dalam mengevaluasi dan memperkuat internalisasi budaya kerja CITRA guna meningkatkan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja CITRA terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung secara empiris. Penelitian juga bertujuan untuk mengidentifikasi aspek budaya kerja mana yang paling berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat digunakan sebagai dasar penyusunan strategi penguatan budaya kerja di lingkungan organisasi.

2. KAJIAN TEORI

Budaya kerja merupakan sistem nilai, kebiasaan, dan keyakinan yang dianut bersama dalam organisasi untuk mengarahkan sikap serta perilaku pegawai dalam bekerja. Menurut Pramudya et al (2023), budaya kerja berfungsi sebagai pedoman perilaku sumber daya manusia untuk beradaptasi dan berintegrasi dalam organisasi. Dengan demikian, budaya kerja dapat diartikan sebagai falsafah dan nilai bersama yang menjadi dasar perilaku kerja anggota organisasi demi meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Gering et al. dalam Widodo (2020) menyatakan bahwa budaya kerja yang baik mampu meningkatkan gotong royong, komunikasi, dan produktivitas pegawai. Budaya kerja yang positif membentuk iklim kerja harmonis, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen organisasi terhadap pencapaian tujuan bersama. Lebih lanjut, Assagaf dalam Widodo (2020) menyebut bahwa unsur budaya kerja meliputi asumsi dasar, keyakinan, nilai bersama, pedoman perilaku, pewarisan nilai, dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan. Sementara itu, Ndraha dalam Widodo (2020) menekankan bahwa dimensi budaya kerja terdiri atas sikap terhadap pekerjaan serta perilaku saat bekerja yang mencerminkan tanggung jawab, ketelitian, dan dedikasi. Taliziduha Ndraha dalam Bintoro dan Daryono (2017) menambahkan bahwa indikator budaya kerja dapat dilihat melalui kebiasaan kerja yang konsisten dalam pelaksanaan tugas, penerapan peraturan yang menegakkan kedisiplinan, serta nilai-nilai moral dan etika yang menjadi dasar perilaku kerja.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ismi (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pelaksanaan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan waktu yang tersedia. Mahmudi dalam Buulolo et al. (2021) mengemukakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor individu seperti pengetahuan, motivasi, dan komitmen; faktor kepemimpinan berupa dukungan dan arahan; faktor tim kerja seperti kerjasama dan kepercayaan; serta faktor sistem organisasi yang mencakup fasilitas dan prosedur kerja. Robbins dalam Bintoro dan Daryono (2017) menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Hubungan antara budaya kerja dan kinerja pegawai telah banyak diteliti dan menunjukkan hasil yang positif. Budaya kerja yang kuat terbukti

mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui penerapan nilai dan norma kerja yang konsisten, membentuk perilaku disiplin, tanggung jawab, dan etos kerja yang tinggi. Dengan demikian, semakin baik budaya kerja dalam organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan (Sukartini & Gaol, 2022; Moron et al., 2023).

Penelitian terdahulu yang relevan antara lain dilakukan oleh Moron, Herdi, dan Rangga (2023) yang meneliti Koperasi Simpan Pinjam Iкамала dan menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Sukartini dan Gaol (2022) pada pegawai Kelurahan Pejagalan, Jakarta Utara, juga menunjukkan pengaruh positif antara budaya kerja dan kinerja dengan kontribusi sebesar 47,2%. Kedua penelitian tersebut memperkuat dugaan bahwa budaya kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat disusun kerangka pikir bahwa budaya kerja berperan penting sebagai variabel yang memengaruhi kinerja pegawai. Nilai, kebiasaan, dan perilaku kerja yang positif akan menciptakan lingkungan kerja kondusif, meningkatkan semangat, dan memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan organisasi. Secara konseptual hubungan ini dapat digambarkan sebagai: Budaya Kerja → Sikap dan Perilaku Kerja → Kinerja Pegawai.

Dengan merujuk pada teori dan penelitian terdahulu, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung.

Ha: Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara budaya kerja dan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, yaitu pendekatan yang bertujuan menggambarkan fenomena secara sistematis melalui analisis data numerik. Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menguji hubungan antara variabel budaya kerja dan kinerja pegawai secara objektif. Menurut Lehman dalam A. Muri Yusuf (2017:62), penelitian kuantitatif deskriptif tepat digunakan ketika peneliti ingin menjelaskan kecenderungan, persepsi, dan hubungan antar variabel melalui proses pengukuran serta analisis statistik. Dengan karakteristik penelitian yang berfokus pada dua variabel yang dapat diukur secara kuantitatif, metode ini merupakan pendekatan paling tepat untuk menguji hipotesis mengenai ada tidaknya hubungan antara budaya kerja dan kinerja pegawai di lingkungan birokrasi pariwisata daerah.

Penelitian dilaksanakan di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung, beralamat di Jl. Depati Gegedeg No. 17, Tanjung Pandan. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama dua bulan, yakni dari 2 Mei hingga 2 Juni 2025, dengan rangkaian kegiatan mulai dari persiapan (Maret), pengumpulan data (Mei-Juni), analisis data (Juni), hingga penyusunan laporan akhir (Juli-Agustus 2025). Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung yang berjumlah 33 orang, terdiri dari PNS, PPPK, dan PTT. Teknik sampling yang direncanakan adalah Simple Random Sampling (Sugiyono, 2022), karena pada awalnya penelitian mempertimbangkan pengambilan sampel acak agar setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi responden. Namun, karena ukuran populasi sangat kecil dan memungkinkan untuk diteliti seluruhnya, teknik tersebut kemudian diterapkan sebagai sensus atau sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pendekatan ini memberikan keakuratan lebih tinggi karena tidak ada data populasi yang terlewat.

Teknik pengumpulan data menggunakan dua metode: observasi partisipan dan kuesioner tertutup. Observasi partisipan digunakan untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi dan dinamika lingkungan kerja (Hudag, 2020). Kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, berisi pernyataan mengenai variabel budaya kerja (X) dan kinerja pegawai (Y) yang disusun berdasarkan indikator teoritis relevan. Untuk memastikan kualitas instrumen, dilakukan uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (0,344) pada signifikansi 0,05. Seluruh item pada kedua variabel dinyatakan valid, dengan reliabilitas budaya kerja sebesar 0,852 dan kinerja pegawai sebesar 0,899, yang menunjukkan tingkat keandalan tinggi.

Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Pertama, analisis deskriptif untuk menggambarkan persepsi responden terhadap variabel penelitian menggunakan rumus persentase:

$$AP = \frac{\text{Skor Aktual}}{\text{Skor Ideal}} \times 100\%$$

Kriteria interpretasi mengacu pada Riduwan dan Akdon (2020), mulai dari sangat tidak baik (0–20%) hingga sangat baik (81–100%). Tahap kedua adalah analisis inferensial, yaitu uji hipotesis menggunakan korelasi Pearson untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara variabel budaya kerja (X) dan kinerja pegawai (Y). Pengujian dilakukan sebagai bagian dari metodologi untuk memastikan apakah hubungan antar variabel signifikan secara statistik. Interpretasi koefisien korelasi mengacu pada Sutja (2017), yang membagi tingkat hubungan menjadi rendah (0,21–0,40), sedang (0,41–0,70), tinggi (0,71–0,90), dan sangat tinggi (0,91–1,00). Hasil perhitungan pada tahap analisis akan menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 2 Mei-2 Juni 2025 terhadap seluruh 33 pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung untuk memastikan tingkat respons maksimal dan kesesuaian karakteristik responden dengan tujuan penelitian.

Karakteristik Responden

Tabel 4.1 berikut menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase
1	Laki-laki	13	39%
2	Perempuan	20	61%
Jumlah		33	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa jumlah responden perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, dengan selisih 7 orang. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung yang menjadi responden penelitian adalah perempuan.

Data Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 4.2 berikut menunjukkan nilai deskriptif kedua variabel penelitian dalam tabel berikut.

Tabel 4.2. Skor Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Skor Aktual (%)	Kategori
Budaya Kerja (X)	78,3%	Baik
Kinerja Pegawai (Y)	71,0%	Baik

Sumber: Data primer diolah, 2025

Tabel ini menunjukkan bahwa kedua variabel berada pada kategori *baik*, sehingga secara umum pegawai memiliki budaya kerja dan kinerja yang sudah cukup memadai.

Uji Korelasi (Pengujian Hipotesis)

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antara budaya kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y). Analisis yang digunakan adalah korelasi Pearson, dengan hasil yang ditampilkan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3. Uji Korelasi

Correlations

		Budaya Kerja	Kinerja Pegawai
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	.907 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	33	33
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.907 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	33	33

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji korelasi diperoleh nilai Pearson sebesar 0,907 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya kerja dan kinerja pegawai. Nilai korelasi sebesar 0,907 menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif, yang berarti semakin baik budaya kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Berdasarkan kriteria interpretasi korelasi, nilai $r = 0,907$ berada pada rentang 0,71–0,90, yang termasuk dalam kategori korelasi tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung.

Pembahasan

Analisis Budaya Kerja Berdasarkan Indikator

Budaya kerja di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung merupakan cerminan perilaku, nilai, dan kebiasaan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 33 responden, budaya kerja diukur melalui tiga indikator, yaitu kebiasaan, peraturan, dan nilai-nilai. Secara keseluruhan, budaya kerja berada pada kategori *baik* dengan rata-rata skor 78,3%.

1. Indikator Kebiasaan (76,2%)

Nilai 76,2% menunjukkan bahwa pegawai memiliki kebiasaan kerja yang cukup positif, terutama dalam hal interaksi, komunikasi, dan sikap kerja. Namun, hasil observasi mengungkapkan adanya ketidakkonsistenan: beberapa pegawai masih pasif

menyapa, kurang intens berkomunikasi lintas seksi, dan belum proaktif dalam koordinasi tugas. Menurut Tripiawan dan Aurachman (2019), kebiasaan kerja merupakan bagian dari *observable practices* dalam budaya organisasi yang terbentuk melalui rutinitas dan interaksi sosial. Ketidakselarasan antara skor kuesioner dan hasil observasi menunjukkan bahwa kebiasaan positif belum melembaga, sehingga perubahan perilaku masih bersifat situasional, bukan bawaan budaya.

2. Indikator Peraturan (76,8%)

Indikator peraturan berada pada kategori *baik*, mencerminkan kepatuhan terhadap aturan jam kerja, SOP, dan kedisiplinan administratif. Namun masih ditemukan keterlambatan, izin mendadak, dan ketidakhadiran tanpa laporan. Fenomena ini sejalan dengan pendapat Visal dan Syafri (2024) bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh komitmen individu dan ketegasan pemimpin dalam menegakkan aturan. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa peraturan sudah dipahami, tetapi penegakannya belum konsisten, sehingga kedisiplinan belum sepenuhnya optimal. Ini menjelaskan mengapa skor hanya mendekati baik, tetapi belum sangat baik.

3. Indikator Nilai-nilai (81,8%)

Nilai ini merupakan yang tertinggi, menunjukkan internalisasi nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja sama. Namun, observasi menemukan bahwa penyelesaian konflik dan kerja tim belum selalu berjalan sesuai nilai yang diakui pegawai. Misalnya, dalam situasi tugas lintas seksi, koordinasi masih terhambat karena komunikasi informal yang tidak jelas atau perbedaan persepsi. Menurut Chotimah (2015), nilai inti organisasi seringkali diakui pada level *espoused values*, tetapi belum sepenuhnya tampak pada *enacted values*. Ini menjelaskan mengapa nilai-nilai dinyatakan tinggi secara persepsi, tetapi perilaku kerja tim masih mengalami kendala.

B. Hubungan Budaya Kerja dan Kinerja Pegawai ($r = 0,907$)

Nilai korelasi sebesar 0,907 menunjukkan hubungan sangat kuat. Secara teoritis, hubungan ini logis karena:

1. Budaya kerja yang kuat menciptakan standar perilaku, disiplin, dan orientasi kualitas, sehingga meningkatkan performa pegawai.
2. Ketika nilai, peraturan, dan kebiasaan terinternalisasi, pegawai bekerja lebih konsisten, efisien, dan selaras dengan tujuan organisasi.
3. Tingginya indikator nilai-nilai (81,8%) menunjukkan adanya fondasi etika yang kuat, yang secara langsung mendukung peningkatan kualitas kerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian lain, dengan ditampilkan pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4. Penelitian yang Relevansi

Peneliti	Temuan	Relevansi
Sukartini & Gaol (2022)	Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik.	Mendukung bahwa budaya kerja merupakan determinan utama prestasi birokrasi.
Moron et al. (2023)	Nilai-nilai organisasi yang kuat meningkatkan produktivitas dan efektivitas tim.	Selaras dengan temuan bahwa nilai-nilai menjadi indikator tertinggi.

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa budaya kerja merupakan komponen inti peningkatan kinerja, terutama pada organisasi pemerintah yang memiliki struktur hierarkis dan SOP ketat seperti Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung. Korelasi sebesar 0,907 menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kualitas budaya kerja yang diterapkan di lingkungan organisasi. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa semakin kuat dan konsisten budaya kerja diterapkan, semakin tinggi pula pencapaian kinerja pegawai. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja perlu difokuskan pada pembiasaan perilaku positif dalam aktivitas kerja sehari-hari, penguatan disiplin serta konsistensi dalam penerapan aturan dan prosedur, serta internalisasi nilai-nilai kerja yang tercermin dalam tindakan nyata. Ketiga aspek tersebut menjadi fondasi penting dalam mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai secara berkelanjutan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai peranan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang diukur melalui indikator *kebiasaan*, *peraturan*, dan *nilai-nilai* berada pada kategori baik dengan capaian 78,3%. Sementara itu, kinerja pegawai yang mencakup indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian juga berada pada kategori baik dengan capaian 71,0%. Hasil analisis korelasional menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara budaya kerja dan kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien korelasi 0,907. Temuan ini secara empiris membuktikan bahwa hipotesis penelitian (Ha), yaitu “terdapat hubungan signifikan antara budaya kerja dan kinerja pegawai”, diterima. Dengan demikian, semakin optimal penerapan budaya kerja, khususnya terkait konsistensi kebiasaan, kepatuhan terhadap peraturan, dan internalisasi nilai-nilai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung.

Saran

1. Penguatan Konsistensi Kebiasaan Kerja

Untuk mengatasi inkonsistensi kebiasaan kerja yang ditemukan dalam pembahasan, Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung perlu menegakkan rutinitas kerja yang lebih sistematis. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan pengingat harian di lingkungan kerja, penerapan *daily checklist*, serta *weekly improvement challenge* untuk meningkatkan kedisiplinan, fokus, dan tanggung jawab individu.

2. Peningkatan Kepatuhan terhadap Peraturan dan Prosedur Kerja

Mengingat masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya konsisten dalam mengikuti standar operasional kerja, diperlukan penguatan mekanisme pengawasan serta sosialisasi berkala terkait peraturan dan prosedur. Pendekatan berbasis *coaching* dan *peer monitoring* dapat diterapkan untuk mendorong kedisiplinan serta memastikan bahwa seluruh pegawai memahami dan menjalankan peraturan secara seragam.

3. Penguatan Implementasi Budaya Kerja CITRA secara Terarah

Untuk memperkuat budaya kerja CITRA, manajemen perlu mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari. Langkah yang dapat dilakukan meliputi pemberian penghargaan berbasis inovasi, penciptaan ruang kerja yang kondusif bagi kolaborasi, serta pelibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan strategis. Evaluasi berkala terhadap tingkat internalisasi budaya CITRA penting untuk memastikan budaya kerja tetap relevan dan mampu meningkatkan motivasi, produktivitas, serta keberlanjutan kinerja pegawai ke depan.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan* (Edisi pertama, Cetakan pertama). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Buulolo, F., Sari, M., & Sembiring, A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik*. Medan: CV Widina Bhakti Persada.
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan budaya organisasi: Kunci optimalisasi kinerja di tempat kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14–14.
- Chotimah, C. (2015). Membangun budaya organisasi lembaga pendidikan: proses membangun nilai dalam budaya organisasi untuk pengembangan lembaga pendidikan. *Jurnal Empirisma*, 24(2), 285–296.
- Dinas Pariwisata Kabupaten Belitung.
- Hudag, S. (2020). *Metodologi penelitian sosial untuk mahasiswa*. Jakarta: CV Ilmu Cendekia.
- Ismi, J. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53.
- Kementerian Pariwisata Republik Indonesia. (2025, 4 Januari). *Kunjungan wisman sepanjang Januari–November 2024 meningkat 20 persen*. Diakses 20 Maret 2025 dari <https://kemenpar.go.id/berita/kunjungan-wisman-sepanjang-januari-november-2024-meningkat-20-persen-2>
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14.
- Nuraini, B. (2023). *Strategi meningkatkan kinerja pegawai: Pendekatan terpadu kompetensi, motivasi, dan budaya organisasi*. Asadel Liamsindo Teknologi.
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., Andarbeni, N. S., Nurjayanti, P., & Anshori, M. I. (2023). Implementasi budaya kerja dan gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(4), 24–40.
- Rahma, A. A. (2020). Potensi sumber daya alam dalam mengembangkan sektor pariwisata di Indonesia. *Jurnal Nasional Pariwisata*, 12(1), 1–8.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukartini, & Porman, G. L. (2022). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparat*, 4(2), 43–51.
- Tripiawan, W., & Aurachman, R. (2019). Perbandingan konsep rekayasa budaya organisasi model pembentukan kebiasaan, Shook, dan Schein pada organisasi proyek. *J@ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 14(3), 139–148.

- Visal, K. S., Syaafri, H. W., & Syaafri, H. W. (2024). *Kepemimpinan dalam menegakkan disiplin pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, IPDN).
- Widodo, D. S. (2020). *Membangun budaya kerja pada instansi pemerintahan* (Edisi pertama). Yogyakarta: Cipta Media Nusantara.
- Yusuf, A. M. (2017). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan penelitian gabungan*. Jakarta: Kencana.