**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN LINGGA PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

***Tengku Mahdi Alshahab***

***Magister Ilmu Administrasi Publik***

***Pascasarjana Universitas Pasundan***

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu Kinerja Pegawai rendah. Hal ini diduga disebabkan oleh belum dijalankannya dimensi-dimensi Budaya Organisasi secara menyeluruh pada Dinas Pariwisata Olahraga dan Kepemudaan Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau.

Pendekatan dalam penelitian ini tentang Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai dilihat dari konteks kebijakan publik dan administrasi publik sebagai teori induknya untuk mengembangkan khasanah Ilmu administrasi publik.

Metode penelitian yang digunakan, metode *explanatory survey.* Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh Budaya Organisasi (X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan Metode Analisis Jalur *(path Analysis)* yang dimaksud untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Olahraga dan Kepemudaan Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau.

Hasil penelitian menujukkan pengaruh parsial, pengaruh Budaya Organisasi (X) yang terdiri dari empat dimensi Budaya Organisasi yang meliputi : Dimensi Integritas (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.154% atau 15.4%, Dimensi Profesionalisme (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.184% atau 18.4% Dimensi Keteladanan (X3) berpengaruh secara siginifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.149% atau 14.9% dan Dimensi Penghargaan pada Sumber Daya Manusia (X4) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.253% atau 25.3% .

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan. Budaya Organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.740% atau 74.4% adapun pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 26% Selanjutnya penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Olahraga dan Kepemudaan Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau. Bahwa secara menyeluruh Budaya Organisasi telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan faktor-faktor Kinerja Pegawai.

Kata kunci : Budaya organisasi kinerja pegawai explanatory survey

ABSTRAC

This research is based on the main problem, namely low employee performance. This is thought to be due to the incomplete dimensions of Organizational Culture at the Lingga Regency Youth and Sports Tourism Office, Riau Islands Province.

The approach in this study concerning Organizational Culture and Employee Performance is seen from the context of public policy and public administration as the main theory for developing public administration knowledge.

The research method used, the explanatory survey method. This method is used to explain social phenomena which in this case is used to examine the influence of Organizational Culture (X) as an independent variable on Employee Performance (Y) as the dependent variable. This study uses quantitative analysis through the use of path analysis method which is intended to determine the magnitude of the influence of the organizational culture variable on employee performance at the Department of Tourism, Sports and Youth, Lingga Regency, Riau Islands Province.

The results of the study show the partial influence, the influence of Organizational Culture (X) which consists of four dimensions of Organizational Culture which include: Dimensions of Integrity (X1) have a significant effect on Employee Performance (Y) by 0.154% or 15.4%, Dimensions of Professionalism (X2) have a significant effect. Significant on Employee Performance (Y) of 0.184% or 18.4% Modeling Dimensions (X3) have a significant effect on Employee Performance (Y) of 0.149% or 14.9% and the Dimensions of Appreciation in Human Resources (X4) have a significant effect on Employee Performance ( Y) of 0.253% or 25.3%.

The results showed that simultaneously. Organizational Culture (X) has a significant effect on Employee Performance (Y) by 0.740% or 74.4% while the influence of other variables on employee performance (Y) is 26%. and Youth in Lingga Regency, Riau Islands Province. That as a whole the Organizational Culture has been implemented and implemented in accordance with Employee Performance factors.

Keywords: organizational culture, explanatory survey employee performanc

**PENDAHULUAN**

Perkembangan manusia dan organisasi diawali melalui berbagai aktifitas,kebiasaan dan cara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada disebuah organisasi saat ini merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan seebelumnya dan seberapa besar kesuksesan yang telah diraihnya pada masa lalu. Hal ini mengarah pada sumber tertinggi budaya sebuah organisasi pendirinya.dalam hubungan dengan pertumbuhan budaya organisasi diibaratkan organisasi hidup.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lingga nomor 13 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lingga, memiliki tugas pokok melaksanakan kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Pariwisata, Pemuda dan Olahraga. Sedangkan penjabaran dari tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga kabupaten Lingga sesuai dengan Peraturan Bupati Lingga Nomor 32 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Tata kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lingga.

Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok. Kini budaya dipandang sebagai sesuatu lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, kini lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia.Sebagian besar organisasi memiliki budaya dominan dan banyak sub-budaya. Sebuah organisasi dominan mengungkapkan nilai-nilai inti yang dimiliki bersama oleh mayoritas anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan organisasi,sebaliknya bila budaya organisasi itu lemah maka akan menjadi penghambat tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi. Organisasi berkaitan dengan menciptakan disiplin dan keteraturan kerja yang mengacu pada standar operasional prosedur (SOP), dedikasi dan loyalitas diberikan pada organisasi sesuai visi dan misi untuk kepentingan bersama serta menimbulkan semangat dan motivasi kerja.

**Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan kajian secara luas mengenai konsep dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam mendukung penelitian yang dilakukan dengan pembahasan-pemabahsan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

**Lingkup Budaya Organisasi**

Pembahasan lingkup budaya organisasi akan dijelaskan mengenai konsep budaya secara umum terlebih dahulu kemudian menjurus lebih khusus kepada konsep Budaya Organisasi yang dibahas berikut ini:

**Pengertian Budaya Organisasi**

Harfiah, pengertian “Budaya” berasal dari bahasa sansekerta *“Budhdhaya”* (bentuk jamak dari buddi artinya akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal fikiran, nilai-nilai dan sikap mental). Budi Daya berarti memberdayakan budi sebagaimana dalam bahasa inggris dikenal culture(bahasa Latin-coletere) yang artinya mengolah atau mengerjakan sesuatu( pertanian) yang kemudian berkembang sebagai cara manusia mengaktualisasikan rasa (value), Karsa (creative) dan karya karyanya (performance)

***Koentjaraningrat (2004:08)*** mengartikan : **Budaya adalah keseluruhan sistem gagasan tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar.** pemahaman diatas menjelaskan bahwa budaya merupakan sistem gagasan dalam bentuk cipta karya manusia yang muncul atas dasar proses belajar.

**Robbins dalam Chatab (2007:10**) menjelaskan pengertian budaya organisasi sebagai : **Suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut oleh para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya.**

Pendapat lain yang hampir sama dikemukakan oleh Kreimer dan Kinicki dalam Chatab (2007:10) yang mengemukakan pengertian budaya organisasi sebagai berikut : “Nilai dan keyakinan bersama yang mendasari indentitas organisasi”

sebagai berikut: Budaya organisasi sebagai nilai nilai sistem yang didukung oleh organisasi, falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi di tempat itu, dan asumsi serta kepercayaan dasar yang terdapat diantara anggota organisasi

Pendapat diatas menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai nilai nilai kehidupan di dalam organisasi, termasuk falsafah hidup yang mengarahkan kebijakan organisasi terhadap pegawainya.

**Supartono (2009:26)** menyatakan bahwa :**perilaku yang dimiliki manusia, yaitu akal, pikiran, perasaan dan emosi kemauan dan fantasi merupakan hal- hal yang menentukan perilaku seseorang**

Pendapat diatas menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki perilaku, artinya orang tersebut memiliki akal, pikiran perasaan dan emosi yang efektif untuk menciptakan tindakan yang memberikan tauladan lingkungan organisasi, sehingga terbentuk budaya organisasi yang optimal.

**Santhe dalam Moljoeno (2005:22)** menyatakan **Kontuinitas kepemipinan, ke anggotan kelompok yang stabil, konsentrasi geografis,ukuran kelompok yang kecil dan keberhasilan yang berarti, semuanya berperan pada munculnya budaya organisasi yang kuat.**

Definisi pakar diatas dapat diartikan budaya organisasi terdiri jiwa Leadership pemimpin dan anggota kelompok yang solid sehingga suatu budaya organisasi akan kuat di dalamnya.

**Konsep Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang individual, karena setiap individu memiliki tingkat yang berbeda-beda pula sesuai dengan penilaian yang berlaku di organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan dan perbedaan pada masing-masing individu

**Mangkunegara (2002: 67)** dikutip **Turdmuzi (2017:135)** mengemukakan bahwa: **kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.**

**Bastian dalam Tangkilisan (2005:175)** dikutip **Mansyur (2017:135) mengartikan kinerja adalah sebagai gambaran mengenai tujuan pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran,tujuan misi, dan visi organisasi.**

**Roger yang dikutip Mahmudi (2005:6)** **kinerja adalah hasil sebagai hasil kerja itu sendiri , karena hasil kerja memeberikan keterkaitan yang kuat terhadap tujuan tujuan strategik organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi.**

**Gomes (1995:145) dalam Mansyur (2017:135)** mengemukakan bahwa: **Performasi adalah cara tatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaaan tententu atau kegiatan selama satu periode tertentu.**

**Roberton dalam Mahmudi (2005:6)** Pengukuran **kinerja sebagai : Pengukuran kinerja merupakan suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan, termasuk informasi atas ifensiasi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, perbandingan hasil kegiatan dengan target dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan**

Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah seperti pencapaian target,kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal seperti nilai,nilai dan norma yang berlaku dimasyarakat.

Pengertian mengenai kinerja diatas, dapat dilihat, bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasari atas kecakapan,pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Hal ini berati suatu kinerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja,kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja.semakin tinggi ketiga faktor diatas maka semakin besarlah kinerja pegawai bersangkutan dan untuk melihat bagaimana kerja kinerja ini bisa dihitung, maka perlu dilakukan penilaian atas evaluasi terhadap kinerja atau penilaian prestasi kerja atau *performance appraisal*

**Moeheriono (2009:60)** menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai berikut:

**Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.**

Pendapat diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

**Kerangka Berfikir**

Kerangka berfikir yang akan diuraikan pada bagian ini difokuskan dalam menentukan tujuan dan arah penelitian serta memilih referensi yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Dalam konteks ini, penliti akan mengemukakan teori utama sebagai basis pemikiran untuk menejelaskan struktur hubungan antara komponen-komponen yang terlibat dalam konsstelasi masalah budaya organisasi dan kinerja (prestasi) kerja pegawai.

Adapun pengertian Budaya organisasi menurut **Chatab (2007**:10 ) mengemukakan, bahwa :

**Budaya organisasi merupakan keyakinan, tata nilai dan persepsi umum yang dianut luas dalam membentuk dan memberi arti perilaku pegawai sehingga menjadi kebiasaan yang relatif yang sulit di rubah.**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi menurut **Chatab (2007 : 28 )** sebagai berikut:

**1.Integritas. Bertaqwa, penuh dedikasi, jujur menjaga nama baik taat kode etik dan peraturan.**

**2.Profesionalisme. Bertanggung jawab, efektif, efisien disiplin, dan berorientasi ke masa depan dalam mengantisipasi perkembangan,tantangan dan kesempatan**

**3.Keteladanan. Memberikan panutan yang konsisten, bertindak adil, bersikap tegas dan berjiwa besar**

**4.Penghargaan pada Sumber Daya Manusia.Merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, memperlakukan karyawan berdasarkan kepercayaan, keterbukaan keadilan dan saling menghargai.**

Pendapat diatas menjelaskan bahwa dimensi budaya tersebut memberi pengaruh Integritas, Profesionalisme, keteladanan dan pengahargaan pada sumber daya manusia terhadap hubungan antar manusia didalam organisasi bagi terwujudnya kinerja pegawai.

Pemahaman Kinerja Pegawai dikemukakan **Mangkunegara (2004:75) Bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.**

Kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang atau kelompok orang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal yang dapat dikatakan pula bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan yang diharapkan lebih lanjut

**Mangkunegara (2004:75)** menyatakan empat (4) faktor kinerja pegawai yang menjadi standar penilaian kinerja sebagai berikut:

1. **Kualitas kerja yang meliputi ketepatan,ketelitian ketrampilan, dan kebersihan.**
2. **Kuantitas kerja meliputi output dan non rutin atau ekstra.**
3. **Keandalan atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan,inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.**
4. **Sikap yang meliputi sikap pegawai lain,pekerjaan serta kerjasama terhadap organisasi.**

Berdasarkan pendapat diatas, dapat dinyatakan bahwa faktor faktor kinerja Pegawai itu berkaitan dengan kualitas,kuantitas,keandalan dan juga sikap pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasian. Setelah dijelaskan didalam kerangka berfikir di variabel Budaya Organisasi dan Kinerja (Prestasi) kerja pegawai menurut para ahli, selanjutnya dikemukakan keterkaitan antara kedua variabel tersebut.

**Teori Penghubung Variabel bebas dan Variabel terikat**

Menurut **Chatab(2007:18)** mengemukakan bahwa : **Bahwa organisasi yang positif dan dianut secara konsisten menghasilkan kekuatan yang tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai**.

Pendapat tersebut menjelaskan bahwa pelaksanaan Budaya Organisasi yang baik akan mendukung terhadap peningkatan Kinerja pegawai. untuk melihat hubungan keterkaitan variabel Budaya Organisasi dan Kinerja (Prestasi) kerja

**Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah *explanatory survey.* Pemilihan metode ini didasarkan pada pertimbangan bahwa metode ini tidak hanya menjelaskan atau menggambarkan fakta empiris di lapangan akan tetapi juga akan menjelaskan analisis pengaruh, hal ini didasarkan pada pendapat **Singarimbun (1982 : 4)** yang menyatakan bahwa “penelitian *explanatory* (penjelasan ) atau *confirmatory*  riset menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis atau ***testing reseach*** yang telah dirumuskan sebelumnya.

**Desain Penelitian**

Penelitian merupakan suatu proses mencari sesuatu secara sistematik dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode tertentu. Penerapan metode tersebut dalam praktik penelitian diperlukan desain penelitian yang sesuai dengan kondisi dan situasi penelitian. **Nazir (2011:84)** “ Desain Penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perancanaan dan pelaksanaan penelitian”. Maka jelas terlihat bahwa proses penelitian terdiri dari perencanaan penelitian dan pelaksanaan penelitian proses operasional penelitian.

Perencanaan penelitian, desainnya dimulai dengan mengadakan penyelidikan dan evaluasi terhadap penelitian yang sudah dikerjakan dan diketahui dalam memecahkan masalah. Sedangkan pelaksanaan penelitian meliputi proses membuat percobaan atau pengamatan serta memilih pengukuran-pengukuran variabel, memilih prosedur dan tehnik sampling, alat-alat untuk mengumpulkan data kemudian membuat *coding,editing* dan memproses data yang telah dikumpulkan.

**Variabel Penelitian**

Penelitian ini merupakan dua variabel yaitu Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (X) yang meliputi lima dimensi, yaitu : perilaku pimpinan, seleksi para pekerja, budaya organisasi,budaya luar, dan juga motivasi. Kinerja pegawai sebagai Variabel terikat (Y) meliputi 4 dimensi,yaitu : kualitas kerja,kuantitas kerja,kehandalan dan sikap.

**Hasil Penelitian**

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel budaya organsiasi sebagai variabel bebas yang diberi simbol X dan Kinerja Pegawai sebagai variabel tidak bebas yang diberi simbol Y. Penelitian ini dilakukan dengan cara menganalisis variabel budaya organsiasi yang diperkirakan mempunyai pengaruh besar terhadap Kinerja pegawai, rangkaian penelitian yang dilakukan sebagai suatu studi kasus di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau.

* 1. **Pembahasan**

Pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja Pegawai dimaksud untuk mengungkapkan dan menjelaskan serta menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Disamping itu dibahas pula hasil pengujian hipotesis dengan pembahasan secara tidak langsung ( parsial ) dan mengunggkapkan temuan temuan secara langsung simultan pada paragraf berikut:

secara parsial pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai terdiri dari 4 dimensi budaya organisasi dibahas pada masing masing paragraf di bawah ini.

**Pengaruh Faktor Integritas (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor integritas yang dimiliki para pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0.154 atau 15.4%. Faktor integritas terdiri dari indikator penuh dedikasi, memiliki kejujuran dan mentaati peraturan sedangkan kinerja diwakili oleh kualitas kerja, kunatitas kerja, kehandalan dan sikap.

Hasil menunjukkan, menurut Kepala Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lingga Provinsi Kepuluan Riau dinyatakan bahwa: Pertama, indikator penuh dedikasi sudah terlaksana dengan baik,sehingga pegawai telah bekerja sesuai dengan harapan. Kedua indikator para pegawai telah berperilaku jujur dan terbuka satu sama lain dalam menghadapi masalah.Ketiga,indikator mentaati peraturan,pegawai telah menjalankan tugasnya sesuai dengan target yang diberikan. Hasil wawancara ini telah sesuai dengan pendapat responden yang memunjukkan bahwa dimensi Integritas telah dimiliki oleh pegawai.

**Pengaruh Faktor Profesionalisme (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor profesionalisme yang dimiliki para pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0.184 atau 18.4%. Faktor profesionalisme terdiri dari indikator memiliki tanggung jawab, penuh disiplin dan berorientasi pada masa depan sedangkan kinerja diwakili oleh kualitas kerja, kunatitas kerja, kehandalan dan sikap.kerja, kehandalan dan sikap.

**Pengaruh Faktor Keteladanan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor keteladanan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0.149 atau 14.9%. Faktor keteladanan ini terdiri dari indikator menjadi panutan, bertindak adil dan berjiwa besar sedangkan kinerja diwakili oleh kualitas kerja, kunatitas kerja, kehandalan dan sikap.

**Pengaruh Faktor Penghargaan pada SDM (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa faktor penghargaan pada SDM berpengaruh terbalik terhadap prestasi kerja pegawai adalah sebesar 0.253 atau 25.3%. Faktor penghargaan pada SDM ini terdiri dari indikator pegawai berprestasi, memberikan kepercayaan dan menghargai pekerjaan sedangkan kinerja diwakili oleh kualitas kerja, kunatitas kerja, kehandalan dan sikap.

**Pembahasan Pengaruh secara Simultan Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau.**

Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 74.0% yang artinya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan pengaruh yang positif. Nilai tersebut memperlihatkan bahwa penerapan Budaya Organisasi yang dilakukan pimpinan di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabuapten Lingga Provinsi Kepulauan Riau telah dilakukan dengan penuh kesungguhan.dalam hal ini pimpiinan telah melaksanakan penerapan budaya organisasi yang menjadi nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi sebagai asumsi yang mengikat untuk menjelaskan setiap masalah dalam lingkungan organisasi, dengan demikian maka variabel Budaya Organisasi telah mengubah pola berfikir cukup positif dari para pegawai bagi peningkatkan kinerja di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau.

Makna dari pelaksanaan Budaya Organisasi telah menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting bagi peningkatan kinerja pegawai. keberhasilan ini memberi pengaruh yang positif bagi keberhasilan organisasi secara keseluruhan untuk memberikan pelayanan langsung ke masyarakat dengan sebaiknya- baiknya, dengan demikian pengaruh secara simultan telah menunjukkan hasil yang valid dan potensial untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olaharga Kabupaten Lingga Provinsi Kepuluan Riau.

**KESIMPULAN**

**Kesimpulan**

Setelah dilakukan Analisis hasil Penelitian dan Pembahasan tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kepemudaan Olahraga dan Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau, dapat disimpulkan hasil analisis pembahasan dan pembahasan Sebagai berikut :

1. Secara parsial dimensi dimensi Budaya Organisasi yang terdiri dari dimensi integritas, dimensi Profesionalisme, dimensi keteladanan dan dimensi penghargaan pada SDM berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau berdasarkan dimensi penghargaan pada sumber daya manusia menunjukkan besaran angka 0,253 atau 25% responden menjawab dengan indikator pegawai berprestasi, memberikan kepercayaan dan menghargai pekerjaan menujukkan hasil yang tinggi sehingga harus dijaga kekuatan dari penghargaan pada sumber daya manusia di dalam budaya organisasi.
2. Secara simultan variabel Budaya telah Berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada dimas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga.dalam hal ini variabel budaya organisasi merupakan variabel yang sangat penting dalam memecahkan berbagai masalah kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lingga Provinsi Kepulauan Riau, namun masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang perlu dilakukan penelitian lanjutan

**DAFTAR PUSTAKA**

**Sumber Buku :**

Atmosoeprapto, 2002. **Produktivitas Aktualitas Budaya Perusahaan ( Mewujudkan Organisasi yang efektif dan efisien melalui SDM berdaya.** Jakarta. : Gramedia

Chatab, Nevizond.2007. **Profil Budaya Organisasi: Mendiagnosis Budaya Dan menerawang Perubahannya.** Bandung, Alfabetha

Dharma, Agus. 1985. **Manajemen Prestasi Kerja.** Jakarta : Rajawali

Darodjat, Achmad Tubagus, 2015. **Pentingnya budaya kerja tinggi dan absolute.** Jakarta : Rajawali Pers

Flippo Edwin B, 1984. **Manajemen personalia**, Jakarta : Erlangga

Hasibuan Malayu S.P, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Jakarta : PT Bumi Aksara

Handayaningrat, Soewarno. 1995. **Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen.** Jakarta: Gunung Agung.

Koentjaraningrat, 2004. **Budaya Kerja Aparatur Pemerintah.** Jakarta: Gramedia

Kasim, M. 1994. **Analisis Kebijakan Negara**. Jakarta: Erlangga

Mansyur, Makbul. 2017. **Budaya organisasi Perspektif Administrasi Publik.** Bandung: Manggu makmur tanjung lestari.

Mangkunegara, Anwar. 2004 **Manajemen Sumber Daya Perusahaan.** Bandung: Remaja Rosda Karya

Moeheriono. 2009. **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.** Jakarta: Ghalia Indomesia

Ndraha, Taliziduhu. 2003. **Budaya Organisasi**, Jakarta : Rieka Cipta

Robbins, Stephen P. 1994. Teori Organisasi. Terjemahan : Jusuf Udaya.Jakarta Arcan

Sugiyono (2012) “ **Metode penelitian kuantitatif, kualilatif** dan R&D”, Bandung : Alphabeta

Sedarmayanti,2001. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas.** bandung: mandar maju.

Silalahi, Ulbert. 1992. **Studi tentang ilmu Adminstrasi: Konsep Teori dan dimensi .** Bandung: Sinar Baru

Siagian, sondang P. 2010. **Pengembangan Sumber Daya Insani,** Jakarta; Gunung Agung

Soedarmanto. 2009,  **kinerja dan pengembangan kompetensi SDM.** Yogjakarta: Pustaka Pelajar

Siagian, Sondang. 1997. **Organisasi kepemimpinan dan perilaku organisasi.** Jakarta : Gunung Agung

Triguno, 2006.**Budaya Kerja menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja** Jakarta: Golden trayon Press.

Wahab, Abdul solihin. 1997. **Analisis Kebijaksanaan dari formulasi ke implementasi kebijaksanaan negara.** Jakarta Bumi aksaranegara

Wahjono, Imam Sentot. 2010. Perilaku Organisasi. Jakarta: Graha ilmu

Wibowo. 2010. Budaya Organisasi. Bandung: Rajawali Pers

Uha, Nawawi Ismail, 2013. **Organisasi Kepemimpinan dan kinerja.** Jakarta: Prenada Media Group

* **Dokumen**

Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Lingga 2016-2022

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).

LKJIP Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Lingga

Perundang undangan Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

Perundang udangan Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri nomor 39 tahun 2012 Tentang Pemodaman Budaya Kerja Pegawai

Peraturan Pemerintah nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian kinerja pegawai

Peraturan Bupati Lingga nomor 123 tahun 2018 tentang tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga.

Peraturan Daerah Kabupaten Lingga nomor 145 tahun 2018 tentang pembentukan Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga

Mulyaningsih, 2010. **Pengaruh Budaya Organnisasi dan perilaku birokrasi terhadap Efekivitas organisasi di Kabupaten Sumedang.** Disertasi. Program Doktor Ilmu Sosial Bidang Kajian Utama Ilmu Administrasi Publik. Fakultas Pascasarjana Universitas Pasundan

Muttaqin, Anhar. 2016.  **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.** Tesis. Program Magister Ilmu Administrasi Program Magister Ilmu Adminisrasi Unversitas Pasundan

.