

**ANALISA KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA YOGYAKARTA  
DALAM PENGEMBANGAN PARIWISATA BERBASIS BUDAYA “JOGJA CULTURAL  
EXPERIENCES”**

(Studi Kasus Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta)

**Anisa Agustina, Bening Hadilinatih**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta  
Korespondensi penulis: *anisaagustina376@gmail.com, beningwin@gmail.com*

**Abstrak**

Indonesia memiliki perkembangan pariwisata yang begitu pesat yang menjadi sektor penggerak ekonomi di berbagai kawasan Indonesia. Salah satunya ialah Yogyakarta, Yogyakarta memiliki berbagai jenis wisata namun Yogyakarta lebih melekat pada wisata budayanya. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Dinas Pariwisata kota Yogyakarta dalam mengelola pariwisata berbasis budaya sesuai dengan motonya yaitu: “*Jogja Culture Experince*” dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengambilan data dilakukan dengan cara wawancara, pengamatan dan dokumentasi. Informaan dalam peneliti ini terdiri dari Kepala Bagian Kepegawaian, Pegawai Magang, Dimas dan Diajeng Kota Jogja.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta Dalam Pengembangan Pariwisata Berbasis Budaya sudah bisa dikatakan baik. Hal ini dapat diketahui dari Indikator Kualitas, Kuantitas, Tanggung jawab. Kerjasama dan Inisiatif yang secara umum dapat dikatakan cukup baik. Adapun faktor yang mempengaruhi adalah indikator kemampuan, sarana pendukung, kemandirian dan Komitmen kerja yang cukup baik juga.

**Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Pariwisata Berbasis Budaya.**

## ***Abstract***

*Indonesia has a rapid development of tourism Indonesia has a rapid development of tourism which has become an economic driving sector in various regions of Indonesia. one of them is Yogyakarta, Yogyakarta has various types of tourism but Yogyakarta is more attached to its cultural tourism. The purpose of this research is The purpose of this study is to find out, How is the performance of the Yogyakarta City Tourism Office employees in managing culture-based tourism in accordance with its motto, namely: "Jogja Culture Experience" and to find out the factors that influence the performance of the performance of Yogyakarta City Tourism Office employees.*

*The type of research used in this study uses descriptive qualitative research. Data collection techniques are carried out by means of interviews, observations and documentation. The informants in this research consisted of the Head of the Personnel Section, Interns, Dimas and Diajeng Kota Jogja.*

*From the results of the study it can be concluded that the performance of Yogyakarta City Tourism Office employees in developing cultural-based tourism can be said to be good. This can be seen from the indicators of quality, quantity, responsibility, cooperation and initiative which in general can be said to be quite good. The influencing factors are indicators of ability, supporting facilities, independence and work commitment which are quite good too.*

***Keywords: Employee Performance; Culture-Based Tourism.***

## A. Latar Belakang

Negara Indonesia atau sering kita kenal dengan istilah Indonesia mempunyai pariwisata yang besar, hal ini bisa kita lihat dari sektor pariwisata Indonesia yang harus terus maju dan berkembang secara pesat. Bahkan perkembangan sektor pariwisata yang sangat pesat semakin terlihat dari banyaknya pencapaian Indonesia yang telah diakui dunia. Alasan banyak wisatawan mancanegara betah liburan di Indonesia tidak hanya karena kagum dengan keindahan destinasi wisata alam saja. Tetapi Juga berkat sikap “tuan rumah” dalam menyambut wisatawan. Kepopuleran Indonesia sebagai daerah tujuan wisata yang menarik menjadikan Indonesia masuk dalam daftar Negara paling ramah di dunia berdasarkan survey Expat Insider 2022 versi International.

Kekayaan alam dan budaya menjadi bagian yang penting dari pariwisata Indonesia, Hal ini karena Indonesia cukup mampu dalam memadukan Iklim Tropis dalam 17.508 pulau meski terdapat 6000 pulau tidak berpenghuni. Tetapi Pantai Indonesia menjadi garis pantai terpanjang di dunia setelah Kanada dan Uni Eropa, Contoh destinasi wisata alam di Indonesia yaitu : Pantai Bali, Dive site Bunaken, Gunung Rinjani Lombok, dan Taman Nasional Sumatera. Wisata tersebut memiliki kekayaan sejarah peninggalan atau

biasa disebut dengan warisan kebudayaan, sehingga dapat mencerminkan sejarahnya dan dinamika keragaman etnis Indonesia yang memiliki 719 ragam berbahasa daerahnya untuk di gunakan di seluruh nusantara. Selain itu terdapat juga destinasi wisata budaya yaitu: Candi Prambanan dan Borobudur, Toraja, Yogyakarta, Minangkabau dan Bali.

Pariwisata telah menjadi sektor penggerak ekonomi di berbagai kawasan Indonesia, salah satunya di Yogyakarta. Lokasinya berada di pulau Jawa, maka dari itu Yogyakarta memiliki beberapa kelebihan sebagai tujuan pariwisata pilihan. Salah satu kelebihannya Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) sendiri yang memiliki ikon kota yang beragam dengan kebudayaannya. Kita bisa melihat berbagai tradisi Jawa yang begitu melekat di kota ini dan masyarakatnya, seperti batik, seni tari, seni musik, dan seni lukis. Hal ini menjadikan Yogyakarta sebagai tempat wajib dikunjungi oleh wisatawan.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Traveloka, DIY di akhir 2020 DIY berada di peringkat ke-4 dengan rata-rata persentase pencarian 7%, Namun di awal 2021, DIY melesat menjadi peringkat ke-2 dengan rata-rata persentase pencarian mencapai 37%, di atas Jakarta dengan persentase 30%, dan di bawah Bali dengan rata-rata pencarian sebesar 52%.

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa sebagai daerah tujuan wisata, Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan daerah yang cukup menarik bagi wisatawan. Daya Tarik yang dimiliki Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai daerah tujuan wisata tersebut perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Penyelenggaraan Kepariwisata. Dalam rangka mendukung Kota Yogyakarta sebagai Kota Pariwisata berbasis budaya maka perlu adanya pengaturan penyelenggaraan kepariwisataan. Pengaturan penyelenggaraan kepariwisataan dapat mendukung pariwisata di Kota Yogyakarta lebih berkembang sehingga dapat mengangkat dan melindungi nilai-nilai budaya, agama, dan karakteristik Kota Yogyakarta.

Pariwisata terdiri dari berbagai macam jenis, salah satunya adalah pariwisata berbasis budaya. Pariwisata berbasis budaya adalah salah satu jenis kegiatan pariwisata yang menggunakan kebudayaan sebagai objeknya. Setiap destinasi wisata harus memiliki sisi unik masing-masing. Semakin khas dan menarik tempat wisata, diyakini akan menjadi daya tarik tersendiri bagi para wisatawan untuk berkunjung. Contohnya dalam tempat wisata memiliki spot seperti tempat untuk membatik, seni tari tradisional Jawa, seni

musik tradisional seperti gamelan, kendang, gong dan seni lukis. Hal ini diharapkan mampu mendorong budaya asli Jawa, pembangunan daerah, dan pemberdayaan masyarakat.

Pariwisata berbasis budaya ini juga terdapat pertunjukan budaya yang diselenggarakan oleh Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta sebagai aksi pertunjukan kebudayaan seperti tari-tarian (Cagar Budaya), makanan tradisional (Pasar Kangen), pakaian khas (Penyewaan baju adat Jawa di Malioboro), bangunan bersejarah (Tamansari), dan sebagainya.

Sebagai bentuk dukungan dari Dinas Pariwisata terhadap pariwisata berbasis budaya ini maka Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta mengusung motto “Jogja Cultural Experience” yang menjadikan budaya sebagai karakter pariwisata Yogyakarta. Sebagai pusat pendidikan kebudayaan dan daerah terkemuka di Asia Tenggara pada tahun 2025.

Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya memerlukan stakeholder yang mampu meningkatkan daya tarik pariwisata berbasis budaya “Jogja Cultural Experience”. Peningkatan daya tarik obyek wisata memerlukan kerja keras dari berbagai pihak, baik dari pemerintah, masyarakat maupun pihak-pihak swasta atau perusahaan-

perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata.

Pihak pemerintah yang merupakan aktor utama dalam pengembangan pariwisata di Daerah Istimewa Yogyakarta adalah Dinas Pariwisata. Hal ini sesuai dengan Peraturan Gubernur nomor 112 tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tatanan kerja Dinas Pariwisata, Adapun tugas dan fungsi dari Dinas Pariwisata yaitu:

Tugas: Melaksanakan urusan dibidang kepariwisataan, kewenangan, pendelegasian dan tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah. Sehingga memiliki fungsi yaitu (a) Perumusan kebijakan teknis bidang destinasi, industri dan ekonomi kreatif, kapasitas dan pemasaran pariwisata (b) fasilitasi pengelolaan daya tarik wisata, kawasan strategis, industri dan ekonomi kreatif dan pemasaran pariwisata (c) Pelaksanaan kerjasama lintas sektor dalam pengelolaan daya tarik wisata, kawasan strategis, industri dan ekonomi kreatif dan pemasaran pariwisata (d) Pelaksanaan analisis untuk pengembangan pariwisata yang mendukung pembangunan pariwisata (e) Penyediaan dan penyebarluasan informasi kepada masyarakat untuk kepentingan pengembangan pariwisata (f) Pengembangan kapasitas sumber daya manusia dan kelembagaan pariwisata (g) Pemantauan dan

evaluasi pelaksanaan program destinasi, industri dan ekonomi kreatif, kapasitas dan pemasaran.

Dari uraian tugas dan fungsi di atas membutuhkan dukungan kinerja yang maksimal dari pegawai Dinas Pariwisata. Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja Pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standard kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan dan sarana prasarana yang lengkap, tetapi lebih bergantung kepada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut di mana yang dimaksud adalah pegawai dalam instansi atau perusahaan. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan tugas-tugasnya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai prestasi kerja

tinggi yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Karena keberhasilan organisasi secara keseluruhan adalah kontribusi dari hasil kerja pegawainya. Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat dari reformasi menuntut organisasi baik swasta maupun pemerintah untuk melakukan inovasi-inovasi dalam menghadapi tuntutan perubahan zaman dengan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan.

Berbagai upaya yang telah dilaksanakan Dinas Pariwisata kota Yogyakarta dalam membangun wisata berbasis budaya Jogja Cultural Experience” tersebut berupa Wayang Jogja Night Carnival (WJNC) yang dilaksanakn setiap pada tanggal 7 oktober sebagai tanda hari ulang tahun Yogyakarta. Sehingga mampu menarik lebih banyak wisatawan yang berkunjung ke Yogyakarta sekaligus menyaksikan dan melestarikan kesenian budaya wayang.

Berbagai upaya yang dilaksankan Dinas Pariwisata kota Yogyakarta dalam membangun semangat kinerja yang baik yaitu Kekonsistenan Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta dalam pembuatan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah membuktikan bahwa kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Yogyakarta melaksanakan peran pegawai sebagaimana diatur pada Peraturan Presiden

Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Dengan tujuan penyusunan LKIP sebagai berikut: (1) Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai; (2) Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja instansi.

Namun dalam praktiknya kinerja pegawai Dinas belum dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, alam mengelola obyek wisata berbasis budaya ini, Hal ini bisa kita lihat dari salah satu pasar yang kerap kali dijadikan obyek wisata bagi wisatawan maupun masyarakat sekitar yaitu Pasar Ngasem yang terletak di Kawasan Cagar Budaya (KCB). Pasar Ngasem yang menjual berbagai makanan tradisional dan berbagai perlengkapan bumbu dapur, kini hanya bisa dikunjungi ketika pagi hari saja.

Pasar Ngasem ini memiliki sebuah panggung yang di sebut dengan Plaza Ngasem yang biasanya digunakan unuk Festival Kebudayaan Yogyakarta (FKY), sedangkan FKY belakangan ini dilaksanakan di Kulon Progo, sebaiknya Dinas Pariwisata lebih memperhatikan yang menjadi peminat pengunjung, apalagi Pasar Ngasem ini tidak jauh dari Tamansari, Keraton dan Museum Senobudoyo. Dari kejauhan pun dapat melihat reruntuhan sisa bangunan situs Pulo Kenanga

Tamansari yang menawan melatarbelakangi Plaza Ngasem ini. Menjadikan Plaza Ngasem begitu instagramable. Karena pada dasarnya sebelum pandemi Plaza Ngasem ini dulunya juga dijadikan para musisi untuk memberikan suara emasnya kepada pengunjung yang datang.

Hal ini terjadi akibat kelalaian dari Pegawai Dinas Pariwisata yang kurang dalam melihat peluang, kurangnya pembinaan terhadap Sumber Daya Manusia bahkan pihak pihak yang terkait. Padahal ketika dikelola dengan baik Pasar Ngasem akan menjadi pasar yang populer bagi wisatawan. Pada pagi hari bisa menikmati berbagai macam makanan tradisional dan ketika malam hari dapat menikmati pentas seni sambil duduk dan menikmati secangkir kopi yang dijual oleh para penjual angkringan. Sehingga pada malam hari Pasar Ngasem ini akan menjadi ramai kembali dan menjadi satu-satunya Pasar yang dijadikan obyek wisata karena memiliki budaya dan ciri khas tersendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Analisa Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta Dalam Pengembangan Pariwisata Berbasis Budaya “Jojga Cultural Experince””. agar mengetahui lebih detail mengenai keseluruhan kinerja

yang sudah dilakukan oleh Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta dalam membangun pariwisata berbasis budaya “Jojga Cultural Experince”.

## **B. Kajian Pustaka**

### **B.1 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Edison, Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kemudian pendapat lain, Sutrisno Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Afandi Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Sinambela, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan, jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata to perform yang mempunyai beberapa masukan (entries): (1) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (2) memenuhi atau menjalankankewajiban suatu nazar; (3) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (4) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (5) melaksanakan atau menyempumakan tanggungjawab; (6) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (7) memainkan musik; (8)

melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Sedangkan Pasolong kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standard kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli kinerja pegawai dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai atau kelompok sesuai dengan pekerjaan yang diberikan oleh suatu instansi/organisasi dalam waktu tertentu. Kinerja juga dapat diartikan sebagai perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dapat digunakan untuk penilaian kinerja pegawai agar dapat meraih prestasi kerja.

## **B.2 Manfaat Kinerja Pegawai Dalam Pengembangan Pariwisata Berbasis Budaya**

Kinerja pegawai dalam pengembangan sektor pariwisata berbasis budaya yang memiliki peranan penting sebagai salah satu sumber bagi penerimaan devisa, sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, khususnya dalam mengurangi jumlah pengangguran dan meningkatkan



produktivitas suatu negara. Sektor pariwisata berbasis budaya merupakan salah satu sektor strategis yang dimanfaatkan untuk pembangunan pariwisata sebagai bagian dari pembangunan Nasional. Pembangunan kepariwisataan mempunyai tujuan akhir untuk meningkatkan pendapatan masyarakat yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi. Perkembangan pariwisata juga mendorong dan mempercepat pertumbuhan ekonomi.

### **B.3 Indikator Kinerja Pegawai Dalam Pengembangan Pariwisata Berbasis Budaya**

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat di evaluasi melalui tolak ukur tingka kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Afandi indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

#### 1) Kuantitas

Hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

#### 2) Kualitas

Hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan

dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

#### 3) Efisiensi

Melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

#### 4) Disiplin kerja

Taat kepada hokum dan peraturan yang berlaku.

#### 5) Inisiatif Kemampuan

Untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

#### 6) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

#### 7) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

#### 8) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

#### 9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut T.R. Michel dalam Rizky memberikan penjelasan mengenai indikator kinerja yang meliputi:

- 1) Kualitas pekerjaan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan organisasi, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- 2) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik.
- 3) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- 4) Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
- 5) Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

#### **B.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Pengembangan Pariwisata Berbasis Budaya**

Menurut pendapat Stephen P. Robbins tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negative pada kinerja pegawai.

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson dalam Sugiono kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, Factorfaktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu;

##### 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik atau buruknya pekerjaan yang diterima pekerja yang dilihat dari ketepatan dan kebersihan pekerjaan, ketrampilan dan kemampuannya.

##### 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Merupakan jumlah pekerjaan atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja. Diukur dengan kemampuan yang dapat

diukur untuk mencapai tujuan atau hasil kerja pada pekerjaan baru.

3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Hal ini tercermin dari kemampuan karyawan dalam memahami tugas yang dijalankannya.

4) Kerjasama tim

Lihat bagaimana seorang karyawan bekerja sama dengan karyawan lainnya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas kerjasama vertikal atau kerja sama pegawai saja, namun kerjasama horizontal merupakan salah satu unsur penting dalam kehidupan organisasi, khususnya dimana manajemen organisasi dan pegawai saling berhubungan.

5) Kreativitas

Adalah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri, yang dianggap efektif dan efisien serta mampu menciptakan inovasi perubahan demi kemajuan dan kemajuan organisasi

6) Inovasi

Kemampuan menciptakan perubahan baru untuk memperbaiki dan mengembangkan organisasi, dibuktikan

dengan ide-ide cemerlang yang membantu mengatasi permasalahan organisasi.

7) Inisiatif (inisiatif)

Meliputi beberapa aspek seperti kemampuan mengambil tindakan yang tepat ketika menghadapi kesulitan, kemampuan melakukan pekerjaan.

### C. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kualitatif melalui observasi langsung dan wawancara mendalam terhadap pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian. Metode observasi langsung merupakan suatu proses sistematis dalam mencatat pola tingkah laku subjek (orang), objek (benda) atau peristiwa tanpa bertanya atau berinteraksi dengan subjek, sedangkan metode wawancara mendalam adalah metode pengumpulan informasi dasar yang diperoleh langsung dari sumber primer atau bisa dikatakan teknik pengumpulan data dalam metode survei yang menggunakan pertanyaan verbal yang mendalam kepada yang diteliti

#### C.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat yang dijadikan sebagai objek penelitian. Penentuan lokasi penelitian dilakukan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang akan menjadi objek dalam penelitian.

Sehingga lokasi yang dipilih dalam penelitian ini yaitu: Dinas pariwisata Kota Yogyakarta sebagai lokasi penelitian yang terletak di Jl. Suroto No.11, Kotabaru, Kec. Gondokusuman, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55224.

## **C.2 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini penulis mengutamakan pada tiga teknik pengumpulan data adalah (1) wawancara (*interview*), (2) pengamatan (*observasi*), (3) dokumentasi.

a. Metode Wawancara (*interview*)  
Metode ini dilakukan dengan tanya jawab langsung secara lisan kepada responden untuk melengkapi data. Menurut Handawi Nawawi, pengertian *interview* adalah “Usaha untuk mengumpulkan informasi dengan mengajukan pertanyaan dan dijawab langsung secara lisan”. Dalam penelitian ini, teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara semi terstruktur. “Wawancara semi terstruktur yaitu wawancara yang menggunakan pertanyaan terbuka, tetapi ada batasan tema dan alur pembicaraan selain itu menggunakan pedoman wawancara sebagai kontrol alur pembicaraan”.

b. Metode Pengamatan (*Observasi*)  
Metode pengamatan langsung di lapangan untuk memperoleh gambaran dan fakta nyata

tentang pelaksanaan tugas, fungsi dan tanggung jawab pegawai.

### **c. Metode Dokumentasi**

Menurut Moleong dokumentasi merupakan cara pengumpulan data dengan mempelajari arsip atau dokumen-dokumen yang setiap bahan tertulis baik internal maupun eksternal yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

## **D. Hasil dan Pembahasan**

### **D.1 Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta**

Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor: 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta. Tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta tertuang dalam Peraturan Walikota Nomor 81 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata kalender kota Yogyakarta.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, Departemen Pariwisata bertumpu pada kebijakan nasional, RPJP, RPJM, RPJPD, RPJMD, dan Renstra PD. Hal ini sesuai dengan amanat Peraturan No. Peraturan Daerah Nomor 86 Tahun 2017 tentang tata cara perencanaan, pemantauan dan evaluasi

pembangunan daerah, tata cara evaluasi rancangan peraturan daerah yang berkaitan dengan rencana pembangunan jangka panjang daerah dan rencana pembangunan pembangunan daerah jangka menengah, serta tata cara perubahan jangka panjang, rencana pembangunan daerah jangka menengah, rencana pembangunan daerah sesuai batas waktu dan rencana kerja pemerintah daerah. Dimana DP wajib menetapkan rencana strategis DP untuk jangka waktu 5 tahun.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta, Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta mempunyai tugas melaksanakan urusan bidang pariwisata, kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah.

Dinas Pariwisata dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang kemudian dijabarkan ke dalam Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Yogyakarta, dan kemudian dijabarkan lebih lanjut ke dalam Peraturan Walikota

Yogyakarta Nomor 81 Tahun 2016 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Dinas Pariwisata mempunyai fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang pariwisata;
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pariwisata;
- 3) Pelaksanaan koordinasi penyelenggaraan urusan di bidang pariwisata;
- 4) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pariwisata;
- 5) Pengelolaan Taman Pintar dengan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (PPK BLUD);
- 6) Pengelolaan kesekretariatan meliputi perencanaan umum, kepegawaian, keuangan, evaluasi dan pelaporan;
- 7) Pelaksanaan pengawasan, pengendalian evaluasi, dan pelaporan di bidang pariwisata;

## **D.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kota Yogyakarta**

Sumber daya manusia (SDM) selalu menjadi sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan aktivitas kerja dalam suatu instansi pemerintahan yang ada, baik menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Dimana, sumber daya manusia tersebut akan menjadi sumber yang

memiliki peran penting dalam pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah. Pekerjaan yang dilaksanakan setiap pegawai pastinya memiliki faktor karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja sehingga dapat mempengaruhi keberhasilan dan kegagalan sebuah pekerjaan.

### **D.2.1 Kemampuan Pegawai**

Apabila pekerjaan dilakukan dengan tidak berdasarkan kemampuan maupun pengetahuan, serta pengalaman yang memadai maka hasil kerja yang diinginkan tidak akan tercapai. Selain itu, pihak pimpinan sendiri harus memperhatikan kemampuan kerja dari masing-masing pegawai. Kemampuan kerja dapat disebut sebagai skill atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Tentunya kemampuan kerja para pegawai itu sendiri harus sesuai dengan bidangpekerjaan yang diberikan. Oleh karena itu, kemampuan kerja dapat disebut sebagai faktor eksternal yang dapat meningkatkan kinerja dari masing-masing pegawai.

Sehingga diperlukanya sebuah kemampuan kerja pada setiap pegawai salah satunya yaitu mampu meenyusun rencana kerja kegiatan yang mendukung Pengembangan pariwisata berbasis budaya

seperti yang ungkapkan oleh beberapa informan antara lain:

Menurut Nur Ichsanto Anwar S.H Kepala Bidang Kepegawaian yaitu:

“... Seorang pegawai memang diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standard kemampuannya tetapi sebenarnya banyak juga kegiatan lain dalam pengembangan pariwisata tidak melulu hanya pariwisata berbasis budaya melainkan setiap kegiatan pasti akan didukung oleh semua pegawai yang ada.”(Kepala Bidang Kepegawaian wawancara 15 desember).

Sedangkan menurut Aburiza Fathurridzky Akhmad Dimas Kota Jogja yaitu:

“... Dari pegawai dinasny seharusnya sudah mampu membuat rencana kerjanya karena kedepanya agar mempermudah berjalanya komunikasi, tetapi tetap saja informasi yang datang ke dimas diajeng tetap mendadak mungkin hal itu terjadi karena kita tidak ada komunikasi yang rutin, hanya dikasih tau bulan ini aka nada ini kaian siap siap ya bisa jadi untuk mendatang di beritahu sekarang.”(Dimas Kota Jogja wawancara 31 desember 2023).

Mampu beradaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada setiap instansi sudah menjadi tantangan seorang pegawai agar mampu menyesuaikan diri. Pegawai dinspar dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan Instansi untuk Pengembangan pariwisata berbasis budaya, Menurut Nur Ichsanto Anwar S.H Kepala Bidang Kepegawaian yaitu:

“... Perubahan kelembagaan harus ada dasar hukumnya jadi tidk semata-mata berubah, jika ada perubahan kelembagaan bisa jadi kegiatan yang dilakukan lain atau berbeda tetapi bisa juga sama.” (Kepala Bidang Kepegawaian wawancara 15 desember)

Dari hasil wawancara dapat kita tarik kesimpulan bahwasanya pegawai Dinas Pariwisata kota Yogyakarta dalam pengembangan pariwisata berbasis budaya sudah cukup mampu dalam hal perencanaan dan beradaptasi terhadap perubahan. Menurut pengamatan peneliti kemampuan yang dimiliki pegawai Dinas Pariwisata kota Yogyakarta sudah bisa dikatakan layak memenuhi indikator kemampuan kinerja pegawai, karena pegawai Dinas Pariwisata dapat meminimaisir kegagalan kerja.

### **D.2.2 Sarana Pendukung**

Sarana pendukung (fasilitas kerja) merupakan komponen penting bagi setiap instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Jika pegawai belum bisa meningkatkan efisiensi kinerja maka sarana tidak akan ada peningkatan. Sarana merupakan alat atau fasilitas yang digunakan untuk mencapai tujuan melalui kinerja pegawai dalam sebuah instansi.

Untuk menunjang sebuah kemampuan dan keberhasilan pada setiap pekerjaan pasti membutuhkan pengalaman,maka dari itu perlu

adanya pelatihan maupun kursus sebagai bentuk dukungan dinas kepada pegawainya seperti yang diungkapkan oleh informan antara lain:

Menurut Nur Ichsanto Anwar S.H Kepala Bidang Kepegawaian yaitu:

“... Pelatihan atau kursus dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dan Badan Diklat dan Pendidikan namun setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD) juga dapat mengusulkan untuk adanya pelatihan.”(Kepala Bidang Kepegawaian wawancara 15 desember)

Sedangkan menurut Diana Khairunnisa Diajeng Kota Jogja yaitu:

“... Untuk pelatihan pegawai dalam pengembangan pariwisata berbasis budaya itu sudah ada sendiri dari dinasnya seperti, namun untuk dimas diajeng sebagai promosinya kami diberi pelatihan sebnernya pada pemilihan kami dkasih pembekalan yang dimana akan berguna ketika kami sudah menjabat sekarang ini , sudah selesai pemilihan mendapatkan penugasan,pada saat pembekalan di isi mengenai, Publik speaking ,bikin konten,city tour,cara pake baju adat dan sanggulan jadi kalau kita ada penugasan ke luar kota kita make up dan pake sanggul sendiri.”( Diajeng Kota Jogja wawancara 31 desmber2023).

Sedangkan menurut Maria Allethea Pegawai Magang yaitu:

“... sebagai pegawai magang saya memang tidak diberikan pelathan maupun training, namun pegawai Dinas Pariwisata selalu mengajari kami ketika kami tidak memahami apa yang kami kerjakan secara

mendetail dan bagi kami itu sudah cukup membantu.” (pegawai magang wawancara 15 desember 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwanya Dinas Pariwisata kota Yogyakarta dalam indikator sarana pendukung terhadap pegawai dinas pariwisata dalam pengembangan pariwisata berbasis budaya sudah baik dengan adanya kalender of event, pelatihan yang diberikan kepada pegawai meskipun pegawai magang belum mendapatkan pelatihan, namun dinas pariwisata telah memberikan pelatihan kepada dinas dijang sebelum adanya pemilihan. Menurut pengamatan peneliti pemberian fasilitas terhadap pegawai dinas merupakan salah satu bentuk sarana pendukung yang nyata contohnya seperti tempat kerja yang nyaman, komputer yang mendukung dan fasilitas lainnya.

## **E. Penutup**

### **E.1 Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan yang telah dipaparkan di atas. Maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kinerja Pegawai Di Dinas Pariwisata kota Yogyakarta Dalam Pengembangan Pariwisata berbasis budaya “Jogja Cultural Experince”, dapat kita ketahui melalui indikator kinerja pegawai pada

aspek Kualitas, Kerjasama dan Inisiatif yang sudah baik , sedangkan pada aspek Kuantitas dan Tanggung jawab cukup baik.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata kota Yogyakarta Dalam Pengembangan Pariwisata Berbasis Budaya “Jogja Cultural Experince”, dapat kita ketahui melalui indikator faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam aspek Sarana Pendukung dan Komitmen kerja yang sudah baik, serta Kemampuan dan Kemandirian yang cukup baik. Analisis yang seri ini terjadi karena adanya kinerja pegawai yang sudah baik namun ada beberapa yang perlu ditingkatkan, karena keberhasilan dari kinerja pegawai didukung oleh faktor-faktor yang mempengaruhi dan juga sebaliknya.

### **E.2 Saran**

Dari Penelitian ini, saran yang bisa disampaikan adalah:

1. Kinerja pegawai dalam aspek Kuantitas dan tanggung jawab pegawai masih tergolong dalam kategori cukup baik. Sehingga masih perlu ditingkatkan lagi baik melalui pengawasan dan pengarahan terhadap pegawai pada aspek



kuantitas kerja dan aspek tanggung jawab dalam bekerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam aspek kemampuan kerja dan Kemandirian kerja pegawai masih tergolong dalam kategori cukup baik. Sehingga masih perlu ditingkatkan lagi baik melalui Penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya dan diadakannya pelatihan kemandirian kerja terhadap pegawai pada aspek kemampuan kerja dan Kemandirian kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

### Jurnal

D Haryanto, B Hadilinatih. 2022. Analisis Kualitas Pelayanan Publik Unit Layanan Terpadu (ULT) Satu Pintu Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi Di DIY. Jurnal Enersia Publika. Hal 95-108.

Herawatti, Yulianti Oni, Indriasari Nia.2017.” Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada bidang sumber daya air dinas pekerjaan umum dan penatan ruang provinsi Bengkulu”. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu.

K Mersyana, B Hadilinatih. 2023. Strategi Pengembangan Obyek Wisata Candi Prambanan Pasca Pandemi Covid-19. Jurnal Enersia Publika. Hal 85-104.

Nursiyamsi.2018.” Kinerja Dinas Pariwisata, Seni dan Budaya Kota Yogyakarta dalam

Meningkatkan Kunjungan Wisatawan”. Manajemen dan Kebijakan Publik (dh. Ilmu Administrasi Negara).

Prasetyo, Ribawanto, Rusdiananingtyas.” Implementasi Strategi Pemerintah daerah dalam mewujudkan pariwisata berbasis budaya terkemuka”. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 11, Hal. 1898-1904

Suwarto.2020.” Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai”. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis 11(1):15 DOI:10.33087/eksis. v 11i1.180

Sugiarto. 2018. “Pengembangan Pariwisata Berbasis Budaya dan Kearifan Lokal”. Jurnal Administrasi Bisnis. Volume 7, Nomor 1, Maret 2018, pp. 45-52 PISSN: 2252-3294 E-ISSN: 2548-4923

Wahyuni sri, Yahya muhamad, Sidin sidikudin.2023.” Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Menggunakan Sistem Web di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Makassar”. Journal: Information Technology Education Journal Volume 2, No. 1 (Januari 2023)

### Artikel

Athallah Fath Gattar. 5 Desember 2023,” 5 Indikator Kinerja Karyawan yang Penting untuk Evaluasi”. Terdapat pada <https://mekari.com/blog/indikator kinerja-karyawan/>

Belajar Data Science di Rumah .11 september 2020. “Langkah-Langkah Menggunakan Teknik Analisis Data Kualitatif”. Terdapat pada <https://dqlab.id/data->

analisis-pahami-teknik-pengumpulan-data

Dwinda Anggita. 22 November 2023, "10 Indikator Penilaian Kinerja Pegawai".

Eticion.3 November 2022. "Mengenal Pariwisata Berbasis Budaya (Cultural Tourism)". Terdapat pada <https://eticon.co.id/pariwisata-berbasis-budaya/>

Fokus Kota Jogja Tawarkan Pariwisata Berbasis Budaya "Jogja Cultural Experiences. Terdapat pada <https://setwan.jogjakota.go.id/detail/index/21656>

Jendela Dunia.5 Mei 2023." Wisata Budaya: Arti, Tujuan, dan Contohnya di Indonesia". Terdapat pada <https://kumparan.com/jendela-dunia/wisatabudaya-arti-tujuan-dan-contohnya-di-indonesia-20LJOCQgY4L>

Kusumo," Survei: DIY Paling Diminati Wisatawan, Hanya Kalah dari Bali". Terdapat pada <https://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2021/03/11/510/1065908/surveidiy-paling-diminati-wisatawan-hanya-kalah-dari-bali>

Tamara Dita, "6 Jenis-Jenis Pariwisata di Indonesia, Beserta Contoh dan Tujuannya". Terdapat pada <https://plus.kapanlagi.com/6-jenis-jenispariwisata-di-indonesia--beserta-contoh-dan-tujuannya-9bb259.html>

Visit Jogja Istimewa. 7 Juni 2022, "Jogja Etnic Story". Terdapat pada <https://visitingjogja.jogjaprovo.go.id/35975/jogja-etnic-story/>

Yakup Permata, "Pengaruh sektor pariwisata terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia", Terdapat pada <https://feb.unair.ac.id/sains/artikelilmiah/1893-pengaruh-sektor-pariwisata-terhadap-pertumbuhan-ekonomidiindonesia.html#:~:text=Pariwisata%20dapat%20meningkatkan%20pendapatan%20devisa,negara%20untuk%20mengembangkan%20sektor%20pariwisata>

Peraturan Bupati Bantul Nomor 162 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bantul.

Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Standar Minimal Gedung Dan Ruang Penyimpanan Arsip Inaktif.

Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2000 Tentang Standar Boks Arsip.

Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1971 tentang Ketentuan Pokok-Pokok Kearsipan. Jakarta.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 tentang Ketentuan Pokok-Pokok Kearsipan. Jakarta.