



## Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Pengelolaan Pariwisata Dan Kebudayaan Di Kabupaten Karawang

<sup>1</sup>Arif Nurahman, <sup>2</sup>Uus Muhammad Darul Fadli, <sup>3</sup>Laras Ratu Khalida

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Buana Perjuangan Karawang

---

### Abstract

Received: 27 November 2023  
Revised: 08 Desember 2023  
Accepted: 15 Desember 2023

*This research was conducted because there were several performances that had not met the targets of the Department of Tourism and Culture, where the focus under study was performance focus and would be directed at how the level of Accountability, Responsiveness and Responsibility in developing the Effectiveness of the performance of Civil Servants in tourism management and Culture in Karawang Regency. The research method used is descriptive with a qualitative method approach. Respondents amounted to three people, namely: Head of Tourism and Culture Office of Karawang Regency, Head of Sub-Coordinator of General Affairs and Personnel and Staff of Karawang Inventory and Cultural Needs. Data were collected by means of interviews, observation, and documentation studies. The results showed that the effectiveness of employee performance at the Karawang Tourism and Culture Office was in accordance with the emphasized aspects, namely Accountability, Responsiveness and Responsibility which were in accordance with the conditions and facts in the field.*

**Keywords:** *Efectivity, Employee Performance, Tourism*

(\*) Corresponding Author: [mn17.arifnurahman@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn17.arifnurahman@mhs.ubpkarawang.ac.id)

**How to Cite:** Nurahman, A., Fadli, U. M. D., & Khalida, L. R. (2023). Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Pengelolaan Pariwisata Dan Kebudayaan Di Kabupaten Karawang. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10416586>.

---

## PENDAHULUAN

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, daerah sebagai kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai otonomi berwenang mengatur dan mengurus daerahnya sendiri sesuai aspirasi dan kepentingan masyarakatnya, selama tidak bertentangan dengan tatanan hukum nasional. Dijelaskan juga bahwa Pemerintah Daerah membagi urusan kedaerahan dalam bentuk urusan konkuren dan urusan pilihan. Urusan konkuren yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar : pendidikan, kesehatan, pekerjaan umum, penataan ruang dan kawasan pemukiman, sedangkan yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar : tenaga kerja, pertahanan, lingkungan hidup, usaha kecil dan menengah. Bentuk urusan pilihan seperti proyeksi penyelapan tenaga kerja dan pemanfaatan lahan pariwisata, perdagangan dan perindustrian.

Pada tahun 2018 Pendapatan Asli Daerah (PAD) mencapai 135,7%, melebihi target sasaran, tahun 2019 pendapatan asli daerah juga mencapai 146,5% (melebihi target sasaran), kemudian di tahun 2020 pendapatan asli daerah tidak mencapai sasaran yaitu 87,0% dan terakhir di tahun 2022 pun banyak yang tidak mencapai target sasaran diantaranya perlindungan, pengembangan, pemanfaatan

dan pembinaan obyek pemajuan kebudayaan hanya mencapai 7,14% (Disparbud 2021). Berdasarkan penjelasan singkat diatas maka dapat disimpulkan terdapat penurunan kinerja dari tahun ke tahun, sehingga membuat ketertarikan untuk melakukan penelitian tentang bagaimana Efektivitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang, dimana faktor apa sajakah yang mempengaruhi pengelolaan pariwisata dan kebudayaan di Kabupaten Karawang.

Efektivitas adalah ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya (Mardiasmo 2017). Dimana untuk mengetahui suatu efektivitas dalam suatu organisasi maka dibutuhkan suatu penilaian yang dimana penilaian itu dapat dijadikan tolak ukur. Indikator yang dapat dijadikan tolak ukur untuk pengelolaan pariwisata di daerah berjalan dengan baik diantaranya adalah adanya kebijakan yang jelas dari Bupati tentang tata kelola Dinas Pariwisata, tetapi terdapat beberapa faktor seperti kurangnya kuantitas dengan kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja serta kemampuan yang dimiliki pada pegawai kearsipan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Sumenep (Alifia 2022). Kemudian hasil penelitian menurut Annisa, (2015) menambahkan bahwa perlu adanya sarana dan prasarana yang baik di kinerja pegawai UPTD Kampoeng Wisata Taman Lele, yang dimana penelitiannya menyimpulkan layanannya belum optimal, belum adanya wadah pengaduan, belum ada prosedur standarisasi usaha taman rekreasi, belum tercapainya target kinerja organisasi, belum tercapainya target jumlah pendapatan dan jumlah kunjungan wisatawan dan kurangnya jumlah anggaran untuk operasional dan perawatan serta jumlah sumber daya manusia. Ditambahkan oleh penelitian (Said 2019) dimana Kinerja Dinas Pariwisata Dalam Pengelolaan Pariwisata di Kabupaten Siak “cukup baik” dan yang menjadi indikator relevan kinerja Dinas Pariwisata hampir seluruh perencanaan rencana kerja tercapai sesuai target khususnya di sektor pemasaran atau promosi pariwisata.

Konsep Good Government Governance menurut (Djalil 2014) pengelolaan pemerintahan yang efektif dan pemerintahan yang bebas dari korupsi dalam sebuah lembaga yang diinginkan oleh masyarakat untuk mendapatkan layanan publik yang jujur dan dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan prinsip-prinsipnya yang diharapkan dapat memberantas penyalahgunaan kekuasaan, kolusi, dan nepotisme, dimana untuk mendapatkan layanan publik yang jujur dan dapat dipertanggungjawabkan dibutuhkan kinerja yang baik dari pelaku lembaga tersebut. Maka diperlukan beberapa indikator untuk penilaian kinerjanya, Dwiyanto, (2018:150) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja organisasi publik yaitu (1) Akuntabilitas dinilai dari kebijakan dan kegiatan birokrasi publik untuk mewujudkan dan mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan tujuan sasaran. (2) Responsivitas dinilai dari agenda, prioritas, dan kebutuhan pelayanan masyarakat. (3) Responsibilitas dinilai dari prinsip-prinsip administrasi. Sedangkan menurut Afandi, (2018:89) indikator untuk mengukur kinerja pegawai adalah Kuantitas dan Kualitas hasil kerja, Efisiensi pelaksanaan tugas, Disiplin kerja kepada hukum dan peraturan yang ada, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Kamsir, (2019:208-209) mengatakan ada beberapa indikator kinerja yaitu : (1) Kualitas (mutu) dimana pengukuran kinerja dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) yang

dihasilkan, (2) Kuantitas (Jumlah) dimana pengukuran kinerja dilakukan dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan, (3) Waktu yang dimana pengukuran kinerjanya dilihat dari tenggat waktu penyelesaian suatu pekerjaan, (4) Ketepatan Waktu yaitu pengukuran kinerja yang dilihat dari ketepatan waktu untuk penyelesaian suatu pekerjaan.

Bonner dan Sprinkle dalam (Nadhiroh 2018) menyatakan bahwa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: -Variabel individu yang terdiri dari (pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, usia, motivasi, kondisi fisik dan kepribadian). Variabel tugas, yang terdiri dari (faktor-faktor seperti metode kerja, pengaturan dan kondisi, alat kerja, kompleksitas, format presentasi dan pengolahan data). Variabel lingkungan mencakup semua kondisi dan pengaruh seperti tekanan waktu, tanggung jawab, tujuan yang ditetapkan dalam organisasi. Menurut pendapat Grote, (2018:194) Penilaian kinerja adalah sistem manajemen evaluasi formal pada kualitas kinerja individu dalam sebuah organisasi. Sedangkan (Kasmir 2019) menyatakan bahwa Penilaian kinerja yaitu suatu pedoman yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur. Menurut (Dwiyanto, 2018:150) untuk mengukur kinerja dapat dilihat dari (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas Biaya, (5) Kebutuhan akan pengawasan, dan (6) Dampak antar pribadi sejauh mana pegawai memelihara diri.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori diatas terlihat masih banyak masalah yang timbul dalam pengelolaan pariwisata dan dalam penelitian ini maka fokus penelitian akan diarahkan pada bagaimana tingkat Akuntabilitas, Responsivitas, dan Responsibilitas dalam mengembangkan Efektivitas kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Pengelolaan Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Karawang.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder. Observasi, wawancara dan dokumentasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Karawang. Waktu pelaksanaan penelitian bulan November 2022 hingga Januari 2023, aubjek dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Karawang. Objek dari penelitian ini adalah program- program dan aktivitas-aktivitas pengelolaan Pariwisata dan Kebudayaan Karawang dengan indikator utama yang akan diteliti adalah Akuntabilitas, Responsivitas dan Responsibilitas.

Responden (R) dalam penelitian ini berjumlah 3 (tiga) orang diantaranya :

1. Kepala Dinas Pariwisata (R1), Laki-laki - Nomor Induk Pegawai 196403021986031018
2. Sub Koordinator Kelompok Sub Substansi Umum dan Kepegawaian (R2), Perempuan - Nomor Induk Pegawai 196903082001122002
3. Staf Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris (R3), Laki-laki - Nomor Induk Pegawai 196908021992031001

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk penelitian ini, maka didapat penjelasan tiap indikator yang digunakan untuk pengukuran efektifitas kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Karawang sebagai berikut.

### 1. Akuntabilitas

Untuk mengevaluasi tingkat akuntabilitas karyawan maka telah dilakukan wawancara dengan R1, R2 dan R3, dengan mengajukan pertanyaan pemahaman tiap responden tentang Akuntabilitas. R1 mengatakan *“Akuntabilitas adalah bagian terpenting dalam membangun Kabupaten Karawang karena disitu terdapat tujuan-tujuan serta sasaran yang menjadi janji politik kepala daerah yakni Bupati Kabupaten Karawang sebagai acuan Disparbud Kabupaten Karawang dalam bekerja membangun dan meningkatkan pelayanan Kepariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Karawang”*. Menurut R2 *“Akuntabilitas bagi saya adalah kinerja pegawai yang melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai sasaran dan arahan diberikan pimpinan terhadap bawahan dalam memberikan kinerja terbaik dan pelayanan terbaik ke masyarakat Kabupaten Karawang”*. Sedangkan menurut R3 *“Akuntabilitas berkaitan dengan kinerja karyawan meliputi aspek-aspek pemahaman akuntabilitas oleh para pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang yang sudah dipahami oleh sebagian besar pegawai Disparbud Kabupaten Karawang sebagai dasar mereka dalam bekerja dan melaksanakan kinerja dengan baik”*.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disebutkan bahwa setiap pegawai akan melaksanakan diklat kepegawaian sesuai tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh para Pegawai Negeri Sipil agar para pegawai memiliki akuntabilitas yang baik dan loyal terhadap kewajibannya dalam mencapai keberhasilan dan tujuan bersama pada sektor Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Karawang. Tetapi dalam fakta lapangannya ternyata masih banyak pegawai yang belum memahami akuntabilitas kinerja, meskipun semua Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) setiap tahunnya. Tetapi R2 menjelaskan bahwa tugas tugas tersebut sudah dilakukan cukup baik oleh bagiannya masing masing sehingga kebijakan yang telah direncanakan untuk pengembangan pariwisata dan kebudayaan di Karawang dapat berjalan semestinya, kebijakan tersebut diantaranya:

- 1) Pengembangan dan pengelolaan potensi sumber daya seni, budaya, dan wisata;
- 2) Pembangunan dan Pengembangan Tempat Wisata (ODTW) di Kabupaten Karawang;
- 3) Memfasilitasi pemberian izin usaha pariwisata dan mempromosikan wisata seni dan budaya melalui MICE (*Meeting, Incentive, Conference, Exhibition*);
- 4) Promosi peran dan pengelolaan perusahaan wisata dalam meningkatkan pendapatan daerah;
- 5) Menciptakan pendidikan pariwisata bagi masyarakat lokal;
- 6) Mendorong pembentukan badan promosi pariwisata daerah;

Kinerja individu menurut R1 diberikan oleh pimpinan yang ada di atasnya setiap minggu, kemudian menurut R2 tugas individu diberikan setiap hari jumat dalam rapat karyawan. Untuk menungjang kinerja karyawan maka dibutuhkan sarana

dan prasana yang memadai sebagai mana menurut R3 sarana dan prasarana yang terdapat di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Karawang sudah cukup terpenuhi, dapat dilihat dari tabel berikut ini :

No. Urut	Nama Barang/	Merk/ Model	Ukuran	Brand	Jumlah Barang/ Register
1	Meja		1 Biro	Kayu	2 buah
2	Meja		½ Biro	Kayu	7 buah
3	Kursi Putar	Ichiko		Besi	5 buah
4	Kursi Lipat	Chitos		Besi	2 buah
5	Lemari Kabinet	Brother	2 Pintu	Besi	2 buah
6	Lemari Kabinet	VIP	2 Pintu	Besi	3 buah
7	Filling Kabinet	VIP	3 Laci	Besi	3 buah
8	Filling Kabinet	Brother	4 Laci	Besi	6 buah
9	Filling Kabinet	Brother	3 Laci	Besi	2 buah
10	Rak Arsip			Kayu	1 buah
11	Lemari Kabinet Kaca Sorong	VIP	2 Pintu	Besi	1 buah
12	Printer	Canon		Besi	2 buah
13	Lemari Es	Sharp		Besi	3 buah
14	Mesin Tik Elektrik	Brother		Besi	1 buah
15	Mesin Tik Manual	Royal		Besi	1 buah
16	Lemari kayu		2 Pintu	Kayu	1 buah
17	Tv LED	Samsung	32 Inc	Besi	1 buah
18	Ac/Split	Lg/1 Pk	1 Pk	Besi	1 buah
19	Ac/Split	Sharp/1 ½ pk	1 Pk	Besi	1 buah

0	2	Komputer			B esi	6 buah
1	2	Penghancur Kertas	Daiko			1 buah

Sumber: Renstra Disparbud 2016-202

Kemudian R3 mengatakan bahwa keberhasilan Dinas Pariwisata dalam mengatasi aspek fisik lingkungan, sosial dan ekonomi di seluruh objek wisata di Kabupaten Karawang, untuk pemilik usaha bisnis kuliner lain seperti toko sembako, pedagang makanan dan minuman, kami berikan pengarahan dalam bentuk sosialisasi Kepala Seksi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang kepada masyarakat yang berada di objek wisata Kabupaten Karawang mengenai potensi usaha kuliner yang dapat membantu meningkatkan perekonomian masyarakat setempat. Tetapi seperti yang di tuturkan R2, pada tahun 2020 saat pandemic COVID 19 banyak kebijakan yang tidak mencapai target sasaran bahkan tidak terlaksana, dikarenakan pembatasan kegiatan langsung, dan mengharuskan Work From Home (WFH) pendapatan asli daerah juga ikut menurun setelah adanya pandemik COVID 19. Ditambahkan oleh R3 bahwa bukan hanya itu saja yang belum efektif, pembuatan LAKIP tiap tahunnya pun mengalami kendala yaitu Rencana Stretejik (Renstra) yang belum maksimal diaplikasikan dikarenakan beberapa penjabaran misi, tujuan dan kebijakan yang tidak tetap, kemudian dalam LAKIP (2020) dijelaskan bahwa jumlah penyelenggaraan pertunjukan kebudayaan tradsional lokal serta festival seni dan budaya hanya mencapai target sasaran sebesar 25,49%, objek wisata unggulan pun tidak mencapai target, begitu pula jumlah pendapatan asli daerah tidak mencapai target dimana hanya mencapai 87,03%.

## 2. Responsivitas

R2 mengatakan bahwa peranan masyarakat juga dapat menjadi faktor pendukung pencapaian tujuan atau kebijakan-kebijakan yang akan dilaksanakan, dimana jika masyarakat tidak ikut andil maka tidak akan tercapai dengan baik diperlukan komunikasi dan koordinasi juga dengan aparatur desa setempat. Akan semakin lebih baik generasi muda pun ikut andil didalamnya. Selain itu R1 mengatakan tidak semua kebutuhan masyarakat sudah terpenuhi di daerahnya masing masing, langkah yang diambil untuk mengetahui kebutuhan masyarakat Karawang yaitu dengan melihat analisis data yang telah dikumpulkan bagian system informasi dan data. Beberapa kebutuhan sarana dan prasarana masyarakat yang telah terealisasi diantaranya pembuatan MCK, pengembangan objek wisata untuk dikembangkan, mengadakan pameran seni dan budaya, melestarikan seni dan budaya setempat. R3 menambahkan pada tahun 2022 setelah pandemic COVID 19 mulai mereda Kabupaten Karawang pun mulai mengadakan acara acara diantaranya festival music, membuat e-book panduan kelompok sadar wisata. Setelah melakukan kegiatan yang telah diagendakan tidak dipungkiri bahwa hal tersebut juga berdampak cukup baik kepada masyarakat yaitu peningkatan pendapatan dari sektor pariwisata, membuka lapangan pekerjaan untuk masyarakat sekitar, dan mempekenalkan budaya-budaya yang ada di Karawang kepada khalayak ramai.

Penelitian ini mengkaji responsivitas peran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan dalam pelayanan di masyarakat sekitar objek wisata Kabupaten Karawang. Terdapat tiga aspek kinerja pada indikator responsivitas seperti yang dikemukakan

oleh Dwiyanto, (2018) yaitu responsivitas dinilai dari agenda, prioritas, dan kebutuhan pelayanan masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa responsivitas pada masyarakat sekitar destinasi wisata telah berkembang dengan baik seiring berjalannya waktu disparbud telah melakukan kegiatan kegiatan dan menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kembali pendapatan dan semangat masyarakat dalam membangun destinasi wisata dan budaya di Kabupaten Karawang.

### **3. Responsibilitas**

Konsep responsibilitas berawal dari konsep pertanggungjawaban, dimana konsep pertanggungjawaban sendiri dapat dijelaskan dari adanya wewenang, yang berarti kekuasaan yang sah. Dalam jurnal (Shofi and Talkah 2021) Weber menyampaikan terdapat tiga macam tipe wewenang yaitu 1) Wewenang tradisional, 2) Wewenang karismatik dan 3) Wewenang legal rasional. Dari ketiga wewenang diatas wewenang ketigalah yang menjadi basis wewenang pemerintah.

Responsibilitas merupakan konsep yang berkaitan dengan standar profesi dan kompetensi teknis pejabat administrasi (birokrasi publik) dalam melaksanakan tugasnya. Suatu administrasi negara dapat dikatakan bertanggung jawab jika penyusunnya memiliki kualifikasi teknis yang tinggi. Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tanggung Jawab Fungsional Dan Tata Kerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang maka dikatakan oleh R1 wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai sudah sesuai aturan yang berlaku, dimana pelaksanaan urusan pemerintahan daerah dibidang Pariwisata dan Kebudayaan serta tugas pembantuan ditugaskan kepada pemerintah daerah, dimana tugas dan wewenang telah dibagikan berdasarkan bidang sesuai dengan susunan organisasi yang telah dibentuk. Para pegawai pun dikatakan sudah disiplin dalam melakukan tanggung jawab sesuai dengan tugasnya masing-masing, dimana dapat dilihat dari hasil kinerja yang telah dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. R2 menambahkan dari hasil yang telah dicapai maka dapat disimpulkan kerja sama antar pegawai sudah terwujud dengan cukup baik, meskipun terdapat beberapa hal yang menjadi kendala seperti kurang komunikasi sehingga mengakibatkan miss komunikasi, namun hal tersebut dapat diatasi. R3 juga menambahkan itu merupakan hal wajar yang terjadi pada saat pelaksanaan tujuan yang telah ditetapkan, terkadang kendala yang terjadi bukan hanya berasal dari pihak internal, bisa juga timbul dari pihak atau factor yang ada di eksternal juga dapat disebabkan kondisi dan lingkungan global yang berkembang cukup pesat.

Mengenai anggaran pendapatan asli daerah, R2 mengatakan bahwa untuk target pendapatan asli daerah dapat dilihat dari Lakip tiap tahunnya, dilakip pun dicantumkan pendapatan asli daerah yang terealisasi, hanya saja data yang dapat diakses di Lakip yang dapat di unduh di web Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang hanya berupa garis besarnya saja, tidak untuk yang terperinci. R2 menambahkan rincian pendapatan asli daerah dari tahun ke tahun, diantaranya pada tahun 2018 jumlah pendapatan asli daerah yang ditargetkan di angka Rp 89.500.000.000 dan terealisasi sebesar Rp 121.486.692.045, lalu pada tahun 2019 jumlah yang ditargetkan sebesar Rp 100.250.000.000 dan terealisasi sebesar Rp 146.906.661.373, kemudian di tahun 2020 jumlah yang ditargetkan sebesar Rp

110.050.000.000 tetapi yang terealisasi hanya mencapai sebesar Rp 95.781.829.648.

Dalam hal tanggungjawab ini pegawai dalam Pengelolaan Pariwisata dan Kebudayaan yang sudah sesuai aturan dan kebijakan yang berlaku. Kemampuan atau kompetensi dari pegawai telah sesuai sehingga pekerjaan dan target yang ingin dicapai menjadi berjalan dengan baik. Seperti yang dikemukakan oleh Dwiyanto, (2018) bahwa pada indikator tanggungjawab dalam pengukuran kinerja dapat dinilai dari prinsip-prinsip administrasi yang ditargetkan. Kemudian pada fakta di lapangan terlihat bahwa dalam pengelolaan pendapatan asli daerah khususnya pada sektor pariwisata telah melebihi target dan jauh mencapai dari nilai yang ditargetkan. Hal tersebut menjadikan tanggungjawab pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang telah berjalan dengan baik.

## **KESIMPULAN**

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa:

- 1) Akuntabilitas pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang dari kualifikasi pendidikan pegawai sudah sesuai dengan formasi dan jabatan yang ada, tetapi Kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Karawang perlu meningkatkan sosialisasi dan evaluasi secara merata di tempat-tempat wisata agar akuntabilitas berjalan dengan baik sejalan dengan kebutuhan masyarakat.
- 2) Wisata di Kabupaten Karawang telah berkembang dengan baik seiring berjalannya waktu, Disparbud telah melakukan kegiatan kegiatan dan menerapkan kebijakan yang dapat meningkatkan kembali pendapatan dan semangat masyarakat dalam membangun destinasi wisata dan budaya di Kabupaten Karawang.
- 3) Kemampuan atau kompetensi dari pegawai telah sesuai sehingga pekerjaan dan target yang ingin dicapai menjadi berjalan dengan baik. Kemudian pada fakta di lapangan terlihat bahwa pendapatan asli daerah khususnya pada sektor pariwisata telah melebihi target dan jauh mencapai dari nilai yang ditargetkan. diantaranya pada tahun 2018 jumlah pendapatan asli daerah yang ditargetkan di angka Rp 89.500.000.000 dan terealisasi sebesar Rp 121.486.692.045, lalu pada tahun 2019 jumlah yang ditargetkan sebesar Rp 100.250.000.000 dan terealisasi sebesar Rp 146.906.661.373.

Dari hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Karawang didapat beberapa kinerja yang telah dikerjakan diantaranya pembuatan fasilitas umum seperti Mandi Cuci Kakus (MCK), pengembangan objek wisata untuk dikembangkan, mengadakan pameran seni dan budaya, melestarikan seni dan budaya misalnya wisata unggulan Kawasan Percandian Batujaya Desa Segaran Kecamatan Batujaya, memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat khususnya para pedagang makanan, Pemerintah Kabupaten Karawang mengambil kebijakan yang berprinsip mengatur dan mendorong para pedagang kuliner untuk beroperasi dan menjaga ketertiban di satu tempat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Alifia. 2022. "Analisis Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Sumenep." *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Annisa. 2015. "Analisis Kinerja Pegawai UPTD Kampoeng Wisata Taman Lele." Disparbud. 2021. "LAKIP Disparbud."
- Djalil, Rizal. 2014. *Akuntabilitas Keuangan Daerah Implementasi Pasca Reformasi*. Jakarta: PT Semesta Rakyat Merdeka.
- Dwiyanto, A. 2018. *Manajemen Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Grote. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Edisi ke-5. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mardiasmo. 2017. *Perpajakan Edisi Terbaru*. Bandung: Andi.
- Nadhiroh. 2018. "Pengaruh Kompleksitas Tugas, Orientasi Tujuan, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dalam Pembuatan Audit Judgment." *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*.
- Republik Indonesia. 2014. "Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan." *Indonesia*.
- Republik Indonesia. 2016. *Peraturan Bupati Nomor 59*. Indonesia.
- Said. 2019. "Anaisis Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Di Kabupaten Siak." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Shofi, Ibnu, and Talkah Talkah. 2021. "ANALISIS TEORI OTORITAS MAX WEBBER DALAM KEPEMIMPINAN MULTIKULTURAL KIAI SHOLEH BAHRUDDIN NGALAH (Studi Kepemimpinan Multikultural Di Pondok Pesantren Ngalah Pasuruan)." *Jurnal Kependidikan Islam* 11(1):134–56. doi: 10.15642/jkpi.2021.11.1.134-156.