

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KOMITMEN
ORGANISASI, DAN KETERLIBATAN GENERASI GEN Z TERHADAP
KINERJA PENGELOLA WISATA SIKABUNG KABUNG
KUTALIMBARU DENGAN KREATIVITAS SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

OLEH :

NAMA : NADYA WULANDARI
NPM : 2005160070
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 10 September 2024, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NADYA WULANDARI
N P M : 2005160070
Program Studi : MANAJEMEN BISNIS
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KETERLIBATAN GENERASI GEN Z TERHADAP KINERJA PENGELOLA WISATA SIKABUNG KABUPATEN KUTALIMBARU DENGAN KREATIVITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan.,S.E.,M.Si)

(Dr. Hasrudy Tanjung.,S.E.,M.Si)

Pembimbing

(Arif Pratama Marpaung.,S.E.,M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(Assoc. Prof. Dr. H. Januri, S.E., M.M., M.Si.) (Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si)

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

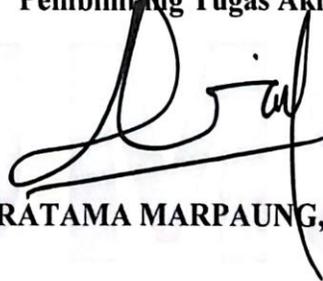
Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : NADYA WULANDARI
N.P.M : 2005160070
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,
KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN
GENERASI GEN Z TERHADAP KINERJA
PENGELOLA PARIWISATA SIKABUNG KABUPATEN
KUTALIMBARU DENGAN KREATIVITAS SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian
mempertahankan tugas akhir.

Medan, Agustus 2024

Pembimbing Tugas Akhir



ARIF PRATAMA MARPAUNG, S.E., M.M.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si., CMA.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Nadya Wulandari
NPM : 2005160070
Dosen Pembimbing : Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Generasi Gen Z terhadap Kinerja Pengelola Pariwisata Sikabung Kabung Kutalimbaru dengan Kreativitas sebagai Variabel Intervening

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	penambahan kefrekuensi		
Bab 2	perbaiki alasan pada variabel x		
Bab 3	penambahan jumlah sampel		
Bab 4	jumlah data		
Bab 5	penambahan saran		
Daftar Pustaka	Sejarah dan APN 6		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	sec sidang meja Hijau		

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, Agustus 2024

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

(Arif Pratama Marpaung, S.E., M.M.)

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nadya Wulandari
NPM : 2005160070
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bawah Tugas Akhir saya yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Generasi Gen Z terhadap Kinerja Pengelola Wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening” adalah bersifat asli (original), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

Yang Menyatakan



Nadya Wulandari

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu Wata'ala yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Selanjutnya shalawat beserta salam penulis sampaikan kepada junjungan Nabi Muhammad Salallahu'Alaihi Wasallam. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini penulis ini banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tugas akhir. Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih sebesar-besarnya terutama kepada:

1. Teruntuk cinta pertama saya Ayahanda Mujoko, terimakasih sudah berjuang dan selalu mengusahakan untuk kehidupan dan pendidikan penulis, selalu jadi sandaran penulis untuk selalu kuat dan selalu memberikan motivasi kepada penulis untuk selalu bersemangat menyelesaikan pendidikan yang sedang

ditempuh, dan tidak henti-hentinya memberikan cinta serta kasih sayang yang begitu hebat untuk penulis. Terimakasih ya pa tanpa papa penulis tidak akan bisa sampai di titik ini.

2. Teruntuk pintu surgaku, Ibunda Ni Made Suciatni, terimakasih untuk pengorbanan dan kasih sayang yang luar biasa untuk penulis, terimakasih untuk support serta doa-doa yang selalu dilangitkan setiap hari untuk penulis. Terimakasih ya ma tanpa mama penulis tidak akan kuat dan bisa sampai di titik ini.
3. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. H. Januri S.E., M.M, M.Si, CMA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan. S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Prof. Dr. Jufrizen. S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

9. Bapak Arif Pratama Marpaung S.E., M.M selaku pembimbing tugas akhir yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh Staff Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tugas akhir ini.
11. Pengurus Wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru yang telah banyak membantu penulis selama melakukan penelitian di Sikabung Kabung Kutalimbaru.
12. Untuk kakak saya Nafinda Wahyu Ninggrum, dan adik saya Nadila Widyastuti. Terimakasih untuk membantu penulis untuk cepat menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar.
13. Untuk sahabatku. Mulyadi Subroto, Laura Syahrani Pane, Khaliza Aizura Siregar, Alya Sabila, Sherin Naura, Diva Rachel Emilia, serta teman-teman Tim PPK Ormawa 2023/2024, dan masih banyak lagi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih sudah membantu, dan mengusahakan kemauan penulis, selalu mengajak penulis untuk ngopi diluar kalau penulis sedang pusing, terimakasih sudah meluangkan banyak waktu untuk mendengarkan penulis berkeluh kesah. Semoga hubungan baik ini akan terus bertahan lama.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi materi maupun penulisannya, untuk itu dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan

tugas akhir ini dari semua pihak. Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga tugas akhir ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca dan dapat memperluas cakrawala pemikiran kita dimasa yang akan datang dan berharap tugas akhir ini dapat menjadi lebih sempurna kedepannya.

Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan, September 2024
Penulis

Nadya Wulandari
NPM. 2005160070

DAFTAR ISI

BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	2
1.3 Batasan Masalah	3
1.4 Rumusan Masalah	3
1.5 Tujuan Penelitian	4
1.6 Manfaat Penelitian	4
BAB II	6
LANDASAN TEORI	6
2.1 Uraian Teoritis	6
2.1.1 Budaya Organisasi	6
2.1.2 Komitmen Organisasi	11
2.1.3 Kinerja	18
BAB III	24
METODE PELAKSANAAN	24
3.1 Uraian Pelaksanaan	24
3.2 Tahapan Pelaksanaan	24
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	25
3.3.1 Tempat Penelitian	25
3.3.2 Waktu Penelitian	25
3.4 Populasi Sample	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
BAB IV	26
HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Proses dan Hasil Pelaksanaan Program	26
4.1.1 Proses Pelaksanaan Program	26

4.1.2 HASIL PELAKSANAAN PROGRAM	28
4.1 INDIKATOR KEBERHASILAN	29
BAB V	31
KESIMPULAN DAN SARAN.....	31
5.1 Kesimpulan.....	31
5.2 Saran	31
DAFTAR PUSTAKA	33

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Produktifitas Kerja.....	22
Gambar 2. Perencanaan kinerja bersama dosen pembimbing	26
Gambar 3. Perbaikan infrastuktur dan pemasangan plang infomasi	27
Gambar 4. Melakukan promosi digital melalui website makmurindesa.id	28

ABSTRAK

ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KETERLIBATAN GENERASI GEN Z TERHADAP KINERJA PENGELOLA WISATA SIKABUNG KABUNG KUTALIMBARU DENGAN KREATIVITAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Nadya Wulandari

Program Studi Manajemen

E-mail: nadwlan1006@gmail.com

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan keterlibatan gen z terhadap kinerja pengelolaan wisata, untuk mengetahui faktor yang menjadi pendorong dan berpengaruh dalam kinerja pengelola wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melaksanakan kegiatan langsung di lapangan berupa pengabdian masyarakat selama 5 bulan. Menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan keterlibatan gen z terhadap kinerja pengelola wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru dengan kreativitas sebagai variabel intervening.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen, Gen Z, Kinerja, Kreativitas.

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, AND GENERATION Z INVOLVMENT ON THE PERFORMANCE OF SIKABUNG KABUNG TOURISM MANAGERS IN KUTALIMBARU WITH CREATIVITY AS AN INTERVENING VARIABLE

Nadya Wulandari
Management Study Program
E-mai: nadwlan1006@gmail.com

The purpose of this study is to understand and analyze the impact of organizational culture, organizational commitment, and Generation Z involvement on tourism management performance, and to identify the driving factors influencing the performance of Sikabung Kabung tourism managers in Kutalimbaru. The data collection technique in this study involves direct field activities in the form of community service for a duration of five months. This study aims to analyze and understand the impact of organizational culture, organizational commitment, and Generation Z involvement on the performance of Sikabung Kabung tourism managers in Kutalimbaru, with creativity as an intervening variable.

Keywords: Organizational Culture, Commitment Generation, Generation Z, Performance, Creativity

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan wisata di Indonesia, terutama di destinasi wisata populer seperti Sikabung Kabung Kutalimbaru, telah menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja dan daya tarik wisata. Dalam konteks ini, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan keterlibatan generasi Gen Z menjadi faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja pengelola wisata. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan keterlibatan generasi Gen Z terhadap kinerja pengelola wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru dengan kreativitas sebagai variabel intervening.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja organisasi. Budaya yang kuat dan konsisten dapat membantu mengarahkan perilaku dan komitmen anggota organisasi, sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks pengelolaan wisata, budaya organisasi yang positif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam mengelola destinasi wisata.

Komitmen organisasi juga merupakan aspek penting yang mempengaruhi kinerja pengelola wisata. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih berdedikasi dan bersemangat dalam melakukan tugas-tugasnya. Hal ini

dapat meningkatkan kualitas pelayanan wisata dan mempertahankan loyalitas pelanggan. Generasi Gen Z, yang lahir pada tahun 1997 dan setelahnya, memiliki karakteristik unik yang dapat berdampak besar pada kinerja organisasi. Mereka cenderung lebih kreatif, inovatif, dan memiliki preferensi digital yang tinggi. Dalam pengelolaan wisata, keterlibatan generasi Gen Z dapat membantu meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam promosi dan pengembangan destinasi wisata

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “ **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Generasi Z terhadap kinerja pengelola wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening**” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pengelola wisata dan memahami peran penting budaya organisasi, komitmen organisasi, dan keterlibatan generasi Gen Z dalam konteks ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan peran budaya organisasi, komitmen organisasi, dan keterlibatan generazi Z dalam meningkatkan kinerja pengelola wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru.

1. Melihat peran generasi Z dalam meningkatkan kinerja pengelolaan wisata Sikabung Kabung.
2. Melihat pengaruh dari budaya organisasi, komitmen organisasi dalam kinerja pada pengelola wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru.

3. Rendahnya kreativitas dapat memanfaatkan potensi Generasi Z dalam meningkatkan kinerja pengelola wisata.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di Sikabung Kabung Kutalimbaru ditemukan berbagai permasalahan yang muncul berdasarkan fenomena masalah yang terdapat pada organisasi. Namun dalam hal ini peneliti membatasi tentang pemanfaatan potensi Generasi Z.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang diruraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi yang kuat, tingkat komitmen organisasi yang tinggi, dan keterlibatan generasi Z dapat meningkatkan kinerja pengelola wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru?
2. Bagaimana kreativitas dapat digunakan sebagai variabel intervening untuk meningkatkan kinerja pengelola wisata Sikabung Kabung
3. Apakah kreativitas dapat memanfaatkan potensi Generasi Z dalam meningkatkan kinerja pengelola wisata?

1.5 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja kelompok.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan Generasi Z dalam meningkatkan kinerja dalam pengelolaan wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapaun beberapa manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.
 - b. memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut peningkatan dan pengembangan kompetensi anggota kelompok.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada pengelola Wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru.

- b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah selanjutnya yang akan dilakukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Budaya Organisasi

2.1.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya (Sule & Saefullah, 2019).

Sedangkan (Luthans & Laksmi, 2011:6) menyatakan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Menurut Druicker dalam (Tika, 2014) menyatakan budaya organisasi adalah pokok penyelesaian dari masalah – masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Menurut (Sutrisno,2018), budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), tau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robert (2003: 80) ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor – faktor tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai
2. Kepercayaan
3. Perilaku yang dikehendaki
4. Keadaan yang amat penting
5. Pedoman mnyelexi atau mengevaluasi kejadian
6. Perilaku

Sedangkan menurut Veithzal (2003:81) faktor-faktor yang mempengaruhi buaya organisasi dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja anggota adalah dipengaruhi oleh 3 hal, yaitu sebagai berikut :

1. Pola-pola yang dipandu oleh norma.
2. Nilai-nilai.
3. Kepercayaan yang ada dalam diri individu.

Pendapat tidak jauh berbeda seperti yang diungkapkan Panuju (2002:26), menurutnya ada 5 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Nilai tentang :
 - a. Waktu
 - b. Efisisnesi
 - c. Diri

- d. Tindakan dan
 - e. Kerja
2. Kepercayaan tentang :
- a. Karyawan
 - b. Pelanggan
 - c. Produksi
 - d. Manajemen
 - e. Masyarakat dan
 - f. Laba
3. Efektivitas organisasi tentang:
- a. Efisiensi
 - b. Kepemimpinan
 - c. Motivasi
 - d. Kinerja
 - e. Komitmen dan
 - f. Kepuasan
4. Iklim organisasi
- a. Iklim komunikasi tentang :
 - b. Dukungan
 - c. Keikutsertaan dalam proses keputusan
 - d. Kejujuran
 - e. Percaya diri dan keandalan
 - f. Terbuka dan tulus

- g. Tujuan kinerja yang tinggi

2.1.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Priasmoro (2000) terdapat banyak keuntungan bila perusahaan memiliki budaya yang kuat: (Rachmawati 2004: 122). Seperti hal berikut ini:

1. Budaya perusahaan sangat menentukan etika kerja, caranya, perusahaan memberi hadiah kepada perusahaan yang tidak pernah terlambat sampai setahun penuh hari kerja. Dari budaya inilah muncul sikap dan perilaku disiplin.
2. Budaya perusahaan memberi arah pengembangan bisnis. Adanya pengendalian atau evaluasi terhadap visi, misi, struktur maka budaya perusahaan mendukung kejelasan arah pengembangan bisnis.
3. Budaya perusahaan mampu mendukung produktivitas dan kreativitas.
4. Budaya yang dinamis, kreatif memberi jaminan tumbuh kreativitas pada semua level, maka pengawainya, akan bergerak maju dan tidak terjebak aktivitas rutin.
5. Budaya perusahaan mengembangkan kualitas barang dan jasa. Bila ada komitmen dan sistem nilai, maka gerak organisasi dalam menekan masalah mutu akan terjaga dengan baik.
6. Budaya perusahaan memotivasi karyawan mencapai kinerja tinggi. Jika karyawan memiliki *sense of belonging* terhadap perusahaan maka tanggung

jawab moral akan terjamin. Pertumbuhan dan perkembangan perusahaan akan menjadi tanggung bersama.

7. Budaya perusahaan akan terkait erat dalam perkembangan organisasi, yang terkait erat dengan program, intervensi keorganisasian, struktur organisasi pada akhirnya menyentuh pada perencanaan sumber daya manusia.

Robert Kreitner dan Angelo Knichi dalam bukunya *Organizational Behavior* membagi empat fungsi budaya organisasi menjadi (Tika: 13) yaitu:

1. Memberikan identitas organisasi kepada bawahannya.
2. Memudahkan komitmen kolektif
3. Mempromosikan stabilitas system social
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadannya.

Kultur suatu organisasi menurut (Siagian 2004: 249) mempunyai fungsi yaitu:

1. Menentukan batas-batas dalam organisasi.
2. Menumbuhkan rasa memiliki kepada para anggotanya
3. Para anggota bersedia membuat komitmen yang besar demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.
4. Memelihara stabilitas social dalam organisasi
5. Sebagai alat pengendalian perilaku para bawahannya.

Dengan demikian fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat social dalam mempersatukan anggota-anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus

dikatakan dan dilakukan oleh para anggota. Hal tersebut dapat juga berfungsi sebagai control atau perilaku anggota.

2.1.2 Komitmen Organisasi

2.1.1.4 Pengertian

Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Definisi dari komitmen organisasi sangat banyak dan masing-masing pendapat berbeda dengan ahli yang menyatakan pendapat tersebut. Salah satu definisi komitmen organisasi dijelaskan oleh Russ dan McNeily dalam Wning (2005:5) yang menyatakan bahwa “Komitmen organisasi merupakan identifikasi seseorang dan loyalitas pada organisasi”.

Porter dalam Mutiara (2009, hal 135) menyatakan: “komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu”.

Sedangkan Becker dalam Mutiara (2009:125) juga menyatakan bahwa: “Komitmen organisasi adalah kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja).”

Menurut Mathis dalam Sopiha (2008:155): “Komitmen Organisasi dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama yaitu : proses pada individu (pegawai) dalam mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai,

aturan-aturan dan tujuan organisasi. Dalam dunia kerja, komitmen seorang dalam organisasi perusahaan seringkali menjadi isu yang penting. Begitu pentingnya seseorang dalam organisasi seringkali menjadi isu yang penting. Begitu pentingnya hal tersebut, sampai-sampai beberapa organisasi berani memasukan unsur komitmen sebagai sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan-iklan lowongan pekerjaan. Sayangnya meskipun masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang sangat kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan efektif dan efisien.

Kanter (1986) dalam Sopoiah (2008:158), mengemukakan:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance cmmitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma anggota organisasi yang memberikan perilaku yang diinginkannya.

Norma yang dimiliki organisasi mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Menurut Muchlas (2008:112), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah personal, situasional dan posisi, personal mempunyai ciri-ciri kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Lebih lanjut Muchlas (2008:112) menjelaskan karakteristik dari personal yang ada yaitu: usia, masa kerja, jenis kelamin, status perkawinan dan keterlibatan kerja. Situasional yang mempunyai ciri-ciri dengan adanya: nilai (value) tempat kerja, keadilan sosial, karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi, sedangkan posisi dipengaruhi oleh masa kerja dan tingkat pekerjaan.

Menurut Porter dan Steers dalam Priansa (2016:246) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Karakteristik individual, meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki oleh pegawai.
2. Karakteristik pekerjaan, meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.

3. Karakteristik struktural/karakteristik organisasi, meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai serta sifat dan karakteristik pimpinan.

4. Pengalaman kerja, meliputi ketergantungan organisasi kerja, nilai pentingnya individu bagi organisasi, sejauh mana harapan pegawai dapat terpenuhi oleh organisasi, sikap positif dari rekan kerja terhadap organisasi kerja, serta tipe kepemimpinan yang ada dan berkembang di dalam organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham dalam Priansa (2016:243):

1. Personal

a. Ciri kepribadian tertentu

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teiti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

b. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

c. Tingkat pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan leboh besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

d. Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

e. Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya.

f. Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi.

2. Situasional

a. Nilai (*value*) tempat kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling ketertarikan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, kooperasi, partisipasi dan trust akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dalam membangun hubungan erat. Jika para pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan nilai itu.

b. Keadilan organisasi

Keadilan organisasi meliputi : keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atau pemeliharaan hubungan antara pribadi.

c. Karakteristik pekerjaan

Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan dan begss menyatakan keputusan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dalam komitmen. Karakteristik spesifik komitmen dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta keterikatan terhadap organisasi.

d. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberikan dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

3. Posisional

a. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin memberi peluang pegawai untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi. Juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan baru makin berkurang.

b. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi ataupun kemampuan aktif terlibat.

2.1.1.6 Indikator Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi dalam diri pegawai juga nampak dari beberapa hal sebagai berikut (Priansa, 2016:236) :

1. Penyesuaian

Melakukan upaya penyesuaian dengan organisasi dan melakukan hal-hal yang diharapkan oleh organisasi, serta menghormati norma yang berlaku

dan hidup dalam organisasi, serta menaati dan menuruti peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.

2. Meneladani

Dengan cara membantu orang lain, menghormati dan menerima hal-hal yang dianggap penting oleh pimpinan, bangga menjadi bagian dari organisasi, serta peduli akan citra organisasi.

3. Mendukung secara aktif

Dengan cara bertindak mendukung serta memenuhi kebutuhan organisasi dan menyesuaikan diri dan kepentingannya dengan nilai organisasi.

4. Melakukan pengorbanan pribadi

Dengan cara menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi, pengorbanan dalam hal pilihan pribadi, serta mendorong keputusan yang menguntungkan organisasi walaupun keputusan tersebut tidak disenangi pegawai tersebut.

2.1.3 Kinerja

2.1.1.7 Pengertian

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan

misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Mangkunegara (2010:67) mengatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pernyataan diatas dengan jelas memperlihatkan bahwa istilah kinerja merupakan hasil kerja yang dinyatakan dalam kualitas dan kuantitas oleh seorang pegawai. Hasibuan (2011:94) mengatakan: “kinerja adalah suatu hasil kerja yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Sedangkan Hariandja (2009:195) menyatakan : “kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”. Dari di atas hanya sebagai hasil kerja dari seorang pegawai. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang

melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah. Mangkunegara (2010:67) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + Skill*). Artinya, pegawai pegawai yang dimiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kotur dan Anbazhagan kinerja dipengaruhi oleh faktor pendidikan. Diketahui kinerja memiliki beberapa indikator, menurut Michell dan Larson menyatakan bahwa terdapat lima indikator kinerja, yaitu: kualitas pekerjaan, komunikasi, ketepatan waktu, kemampuan, dan inisiatif. Sedangkan indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson kinerja diukur berdasarkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama (Ratnawati dkk.,2020).

Kinerja atau perilaku seseorang dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu, meliputi kemampuan, kebutuhan, keyakinan, pengalaman, dan penghargaan. Sedangkan faktor lingkungan organisasi meliputi tugas, wewenang, tanggung jawab, sistem pendidikan, dan motivasi. Namun, kinerja tidak terjadi secara otomatis, yang akan lebih baik jika sistem penilaian manajemen yang baik digunakan. Manajemen kinerja membantu mengamati kinerja karyawan terhadap persyaratan pekerjaan untuk periode tertentu menilai kinerja tersebut (Ratna Dewi., 2021).

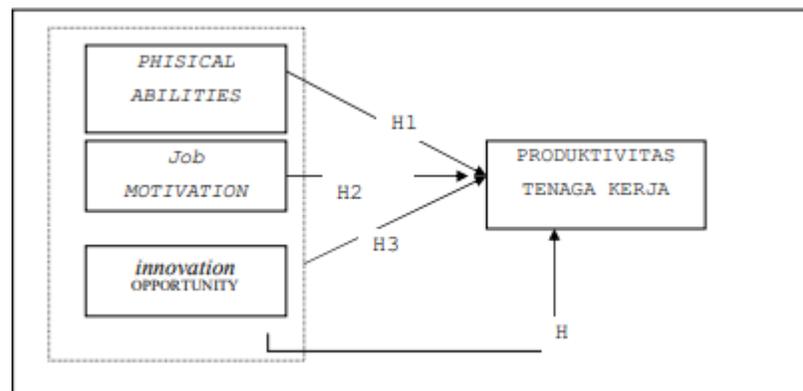
2.1.3.3 Indikator Kinerja

Ukuran indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP,2000). Sementara menurut Lohman (2003), indikator

kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses ayai operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Jadi jelas bahwa indikator kinerja merupakan kriteria yang digunakan untuk emnilai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam ukuran-ukuran tertentu.

2.2 Kerangka Konseptual

Dengan landasan teori diatas, maka fase perumusan metode yang efektif guna peningkatan produktivitas anggota dalam sebuah kelompok disajikan pada gambar 2.2



Gambar 1. Produktifitas Kerja

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin dalam peningkatan produktifitas anggota Kelompok Budidaya Ikan Desa Suka Makmur, Deli Serdang

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pentingnya memiliki anggota kelompok yang produktif demi keberlangsungan sebuah kelompok usaha
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin demi peningkatan produktifitas anggota Kelompok Budidaya Ikan Desa Suka Makmur yang berkelanjutan

BAB III

METODE PELAKSANAAN

3.1 Uraian Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan dengan menjalin kerjasama peneliti dan pengelola wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru dalam meningkatkan kinerja pengelola wisata dengan kreativitas sebagai variabel intervening. Penelitian ini diawali dengan survey langsung ke tempat wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru. Selanjutnya bersama dengan pengelola wisata setempat akan membuat dan menyusun sebuah konsep pengelolaan wisata dengan kreativitas yang berdampak pada kinerja pengelola wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru.

3.2 Tahapan Pelaksanaan

- a. Dari hasil survey yang dilakukan langsung di Wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru, ditemukan identifikasi masalah yaitu masih kurangnya kreativitas dalam pengelolaan wisata sehingga banyaknya kesempatan dan tantangan untuk mengembangkan usaha menjadi lewat begitu saja.
- b. Analisis peluang wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru banyaknya kesempatan pengembangan kreativitas.
- c. Penetapan sasaran yaitu pengelola wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru.
- d. Penyusunan metode atau konsep solusi yang efektif dalam menyelesaikan permasalahan yang telah ditetapkan.
- e. Perumusan dan pengukuran indikator keberhasilan metode.

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Agustus 2023 – Desember 2023,

dengan rincian sebagai berikut :

3.4 Populasi Sample

Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah pengelola wisata Sikabung Kabung sebanyak 20 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi langsung ke lapangan, wawancara, serta menggunakan angket

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Proses dan Hasil Pelaksanaan Program

4.1.1 Proses Pelaksanaan Program

Dalam meningkatkan kinerja pengelolaan wisata Sikabung Kabung Sukamakmur, pengelola wisata bekerja sama dengan penulis bekerja sama untuk meningkatkan kinerja pengelola pariwisata tersebut. Kegiatan ini juga bermanfaat untuk perangkat desa karena menjadi pemasukan tambahan serta membuat desa lebih dikenal oleh banyak orang. Proses ini diawali dengan sosialisasi dan pembukaan program sebagai pengenalan kegiatan masyarakat desa suka makmur. Sosialisasi dilakukan terkait pengelolaan wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru, dan promosi wisata yang bertujuan untuk penguatan ekonomi masyarakat desa. Setelah dilakukan sosialisasi dilanjutkan dengan perencanaan kinerja oleh tim dan dosen pembimbing.



Gambar 2. Perencanaan kinerja bersama dosen pembimbing

Pada tahap kedua, Membangun dan memperbaiki infrastruktur seperti jalan akses, tempat parkir, dan fasilitas umum untuk meningkatkan kenyamanan pengunjung. Serta Pemasangan plang informasi yang menjelaskan tentang bunga bangkai, termasuk cara perawatannya, waktu mekar, dan pentingnya konservasi. Plang ini juga dapat berfungsi sebagai alat edukasi yang menarik, menjelaskan kepada pengunjung tentang ekosistem di sekitar Sikabung Kabung dan pentingnya menjaga keanekaragaman hayati.



Gambar 3. Perbaikan infrastuktur dan pemasangan plang infomasi

Pada tahap ketiga, melakukan promosi dengan cara pemasaran digital pada website makmurindesa.id. Konten yang berkualitas dan relevan di makmurindesa.id juga dapat membantu membangun reputasi online yang positif dan menarik audiens yang lebih luas. Selain itu, memanfaatkan media sosial untuk membagikan tautan ke website dapat memperluas jangkauan promosi dan menarik perhatian lebih banyak wisatawan.



Gambar 4. Melakukan promosi digital melalui website makmurindesa.id

4.1.2 HASIL PELAKSANAAN PROGRAM

Dalam meningkatkan kinerja pengelolaan wisata Sikabung Kabung Sukamakmur, pengelola wisata bekerja sama dengan penulis bekerja sama untuk meningkatkan kinerja pengelola pariwisata tersebut. Kegiatan ini juga bermanfaat untuk perangkat desa karena menjadi pemasukan tambahan serta membuat desa lebih dikenal oleh masyarakat luas. Berbagai keuntungan dapat diperoleh, mulai dari peningkatan ekonomi lokal yang signifikan, di mana usaha kecil seperti warung makan dan penyewaan peralatan camping berkembang, hingga pelestarian lingkungan yang lebih baik karena meningkatnya kesadaran akan pentingnya menjaga keindahan alam. Ketenaran ini juga mendorong perbaikan infrastruktur, seperti akses jalan dan fasilitas umum, yang tidak hanya memudahkan pengunjung tetapi juga meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar. Selain itu, wisata yang terkenal menjadi platform untuk mempromosikan budaya lokal, memberikan kesempatan bagi masyarakat untuk berbagi tradisi dan kuliner mereka kepada

pengunjung. Dengan semua aspek ini, Sikabung Kabung dapat menjadi contoh pariwisata berkelanjutan yang mendidik pengunjung tentang pentingnya pelestarian lingkungan dan keanekaragaman hayati.

4.1 INDIKATOR KEBERHASILAN

Indikator	Hasil
Dihasilkan desain pengembangan desa	Aliran sungai tidak terlepas dari penataan dengan mendesain dan membangun ekowisata menjadi lebih produktif.
Dihasilkannya kegiatan-kegiatan baru masyarakat di bidang ekonomi dan lingkungan untuk memperkuat kegiatan yang lama sudah ada	Munculnya mata pencaharian baru dengan adanya kawasan ekowisata yang dapat memperkuat ekonomi masyarakat desa suka makmur.
Meningkatnya kompetensi masyarakat khususnya dalam kegiatan ekonomi produktif	Kelompok masyarakat diberikan kompetensi dalam mengelola kawasan ekowisata serta meningkatkan pendapatan ekonomi desa
Menginisiasi peningkatan pendapatan masyarakat	Kawasan ekowisata di desa suka makmur dapat menjadi peluang usaha untuk masyarakat desa suka makmur guna peningkatan pendapata masyarakat.
Meningkatnya jumlah dan kelembagaan masyarakat sebagai penggerak ekonomi dan lingkungan	Terbentuknya kelompok-kelompok masyarakat baru seperti kelompok masyarakat ekowisata
Menjadi rintisan awal terbangunnya kawasan ekowisata di desa suka	Penataan kawasan sungai menjadi sebuah ekowisata yang dapat menarik minat

makmur untuk penunjang kemajuan wisata desa	wisatawan untuk datang berkunjung, yang nantinya sebagai upaya penguatan ekonomi di desa suka makmur yang berkelanjutan.
---	--

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulannya, peningkatan kinerja pengelolaan wisata Sikabung Kabung melalui kolaborasi antara pengelola dan penulis tidak hanya bermanfaat untuk meningkatkan pendapatan desa, tetapi juga memberikan dampak positif yang luas. Dengan ketenaran yang meningkat, ekonomi lokal dapat berkembang melalui usaha kecil, kesadaran akan pelestarian lingkungan dapat ditingkatkan, serta infrastruktur yang lebih baik dapat dibangun untuk mendukung aksesibilitas. Selain itu, wisata yang terkenal juga berfungsi sebagai platform untuk mempromosikan budaya lokal, memungkinkan masyarakat untuk berbagi tradisi dan kuliner mereka. Dengan demikian, Sikabung Kabung berpotensi menjadi contoh pariwisata berkelanjutan yang mendidik pengunjung tentang pentingnya menjaga keanekaragaman hayati dan lingkungan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian ini, penulis memberikan saran-saran yang dibutuhkan berdasarkan yang penulis alami selama penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Keterlibatan Generasi Gen z Terhadap Kinerja Pengelola Wisata Sikabung Kabung Kutalimbaru Dengan Kreativitas Sebagai Variabel Intervening” sebagai berikut :

1. Pengelola perlu memperbaiki kondisi jalan menuju Sikabung Kabung untuk meningkatkan kenyamanan dan keamanan pengunjung.

2. Penggunaan media sosial sebagai alat pemasaran digital terbukti efektif dalam menarik minat wisatawan untuk mengunjungi Sikabung Kabung. Penelitian menunjukkan bahwa platform seperti Instagram, Facebook, dan TikTok berfungsi sebagai sarana promosi yang murah dan efisien, memungkinkan penyebaran informasi yang luas tentang destinasi wisata ini.
3. Masyarakat agar diberi pelatihan kewirausahaan agar dalam mengelola potensi yang ada dan ekowisata semakin berkembang, namun dalam mengoptimalkan potensi yang ada pada wisata Sikabung Kabung.

DAFTAR PUSTAKA

Muhammad Ras Muis, J. J. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 11-18.

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 216.

Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2-4.

P. Pulung Puryana, M. W. (2021). Faktor-faktor Pembentuk Komitmen Organisasi. *Frima* (hal. 560-561). Frima.

Toto, M. I. (2024). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 506-508.

Kristiyanti, M. (2018). Peran Indikator Kinerja Dalam Mengukur Kinerja Manajemen. *Majalah Ilmiah INFORMATIKA* , 104-107.