

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sejak era reformasi birokrasi, Indonesia memasuki fase baru dalam pemerintahan. Banyak perubahan yang signifikan yang terjadi di Indonesia, baik sistem pemerintahannya, sistem ekonomi bahkan merambat ke beberapa dimensi kehidupan lainnya. Proses reformasi muncul sebagai bentuk perubahan dari sistem perubahan sentralistik ke sistem pemerintahan yang bercorak desentralistik. Dalam sistem pemerintahan, perubahan pada lini pemerintahan juga terkait dengan aspek filosofi, teori dan prinsip penyelenggaraan pemerintah yang hendak dicapai. Namun satu yang penting, perubahan ini memberikan peluang kepada daerah untuk mengatur rumah tangganya sendiri secara luas dan bertanggung jawab, yang dikenal dengan otonomi daerah.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat di identifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2015:8). Setiap kegiatan dan tindakan organisasi tidak lepas dari campur tangan manusia sebagai elemen penting dalam organisasi, agar tujuan organisasi dalam instansi tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien tentu saja harus

memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berorientasi sesuai dengan keahliannya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu instansi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia, meskipun suatu instansi memiliki alat yang canggih tidak akan ada manfaatnya apabila peran aktif karyawan tidak diikutsertakan (Hasibuan, 2011:10). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting sebagai penggerak dalam melaksanakan aktivitas yang ada di sebuah organisasi dalam mengelola instansi semaksimal mungkin agar kinerja pegawai dalam suatu instansi meningkat. Menurut Yusuf dalam Putri dan Sariyathi (2017:3400), menyatakan *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Untuk meningkatkan kinerja suatu instansi perubahan atau pembenahan organisasi biasa dilakukan agar tetap tumbuh dan dapat bersaing (Radhian, 2012:1). Menurut Daft dalam Yuliani (2016:127), agar organisasi dapat eksis, maka ia harus mampu berinteraksi beradaptasi dengan lingkungan, serta secara kontinyu melakukan perubahan sejalan dengan perubahan yang terjadi pada lingkungannya. Selama ini masih banyak kelemahan - kelemahan yang terdapat dalam sebuah birokrasi, antara lain jenjang organisasi yang terlalu panjang, kemungkinan kesamaan fungsi suatu

organisasi, dan pengangkatan atau penempatan pegawai yang salah (Wylie dalam Primasari, 2011:4). Selain itu banyak sekali struktur-struktur organisasi perangkat daerah baik itu pusat maupun daerah yang masih sangat gemuk, (Ahmad, 2008:47).

Manajemen seringkali merestrukturisasi organisasi supaya cara kerja menjadi lebih cepat, pengambilan keputusan yang tepat dan kerja yang lincah, selain itu juga untuk menciptakan suasana kerja yang baru (Djohanputro dalam Susilo, 2016:2). Restrukturisasi organisasi dilakukan oleh pemerintah daerah untuk mengoptimalkan fungsi dan jalannya organisasi, tidak efektif dan efisiennya organisasi perangkat daerah masih menjadi masalah utama dalam penataan struktur organisasi pemerintah (Iqbal, 2016:4).

Dalam implementasi PP 41/2007, Restrukturisasi organisasi dapat diartikan sebagai upaya penataan kelembagaan berdasarkan prinsip-prinsip organisasi antara lain visi dan misi yang jelas, pelembagaan fungsi staf dan fungsi penunjang secara tegas, efektif dan efisien, rentang kendali serta tata kerja yang jelas. Djohan Putro dalam Jumawati (2015:29) juga menjelaskan bahwa restrukturisasi organisasi atau manajemen, merupakan penyusunan ulang komposisi manajemen, struktur organisasi, pembagian kerja, sistem operasional, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan masalah *managerial* dan organisasi.

Ketika suatu instansi pemerintah mengalami perubahan struktur tentunya akan mempengaruhi seluruh elemen yang ada di dalamnya, salah satu elemen tersebut yaitu karyawan atau pegawai. Karyawan atau pegawai

menjadi salah satu elemen penting untuk mengukur efektif dan efisiennya suatu perusahaan atau pun instansi pemerintah. Menurut Dwiarti dalam Irfan (2014:14), bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika perubahan pada organisasi meningkat.

Restrukturisasi dapat dikategorikan kedalam tiga jenis yaitu restrukturisasi *portofolio/asset*, restrukturisasi modal/keuangan dan restrukturisasi organisasi (Djohanputro dalam Santosa, 2015:70). Perubahan yang terjadi pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dan Dinas Pemuda dan Olahraga menjadi Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga mengharuskan seluruh pegawai tentunya melakukan penyesuaian baik terhadap sesama karyawan, atasan, dan prosedur yang berlaku serta tugas yang harus diselesaikan.

Kebijakan restrukturisasi organisasi bermaksud untuk melakukan perubahan atau penataan ulang struktur manajemen sehingga sesuai dengan kebutuhan instansi. Dalam hal restrukturisasi organisasi, perbaikan kinerja dapat diperoleh melalui berbagai cara, antara lain dengan pelaksanaan kerja yang lebih efektif dan efisien, pembagian wewenang yang lebih baik sehingga keputusan dapat diambil dengan cepat, dan kompetensi staf yang lebih mampu menjawab permasalahan disetiap unit kerja.

Sebelum berubah menjadi Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangka memiliki kinerja yang sangat baik. Tingkat pencapaian kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangka tahun 2016

dapat dilihat pada Tabel I.1 tentang pencapaian kinerja berdasarkan indikator SKPD berikut ini:

**Tabel.I.1 Pencapaian Kinerja Berdasarkan Indikator SKPD Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangka Tahun 2016**

NO	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Pencapaian Kinerja (%)
1	Meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan nusantara dan wisatawan mancanegara	Jumlah wisatawan nusantara	69.000	74.953	108,63
		Jumlah wisatawan mancanegara	240	378	157,5
2	Meningkatnya usaha pariwisata yang berdaya saing dan berbasis masyarakat	Jumlah sarana dan prasarana pariwisata	11	14	127,3
		Jumlah kelompok/desa wisata	16	8	50
3	Meningkatnya jumlah dan produktivitas pelaku seni budaya daerah	Jumlah pelaku seni budaya daerah	280	272	97,14
		Jumlah produktivitas seni budaya daerah	10	10	100
4	Meningkatnya pelestarian budaya daerah	Jumlah sumberdaya manusia pelaku budaya	35	32	91,43
		Jumlah sarana penyelenggaraan seni dan budaya	11	11	100
		Benda, situs dan kawasan cagar budaya yang dilestarikan	16	14	87,5
Total					102,16

Sumber: Lakip Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangka, 2016

Berdasarkan tabel I.1, dapat dilihat bahwa dari 9 indikator kinerja pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangka pada tahun 2016 memiliki kinerja yang sangat baik dengan tingkat pencapaian kinerja sebesar 102,16%.

Sebelum mengalami perubahan, pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata berjumlah 36 orang. Setelah mengalami perubahan dan penggabungan menjadi Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga pada

Januari 2017, pegawai di dinas berjumlah 51 orang. Berikut tabel daftar pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka:

**Tabel.I.2 jumlah pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka Sebelum dan setelah Di Restrukturisasi Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

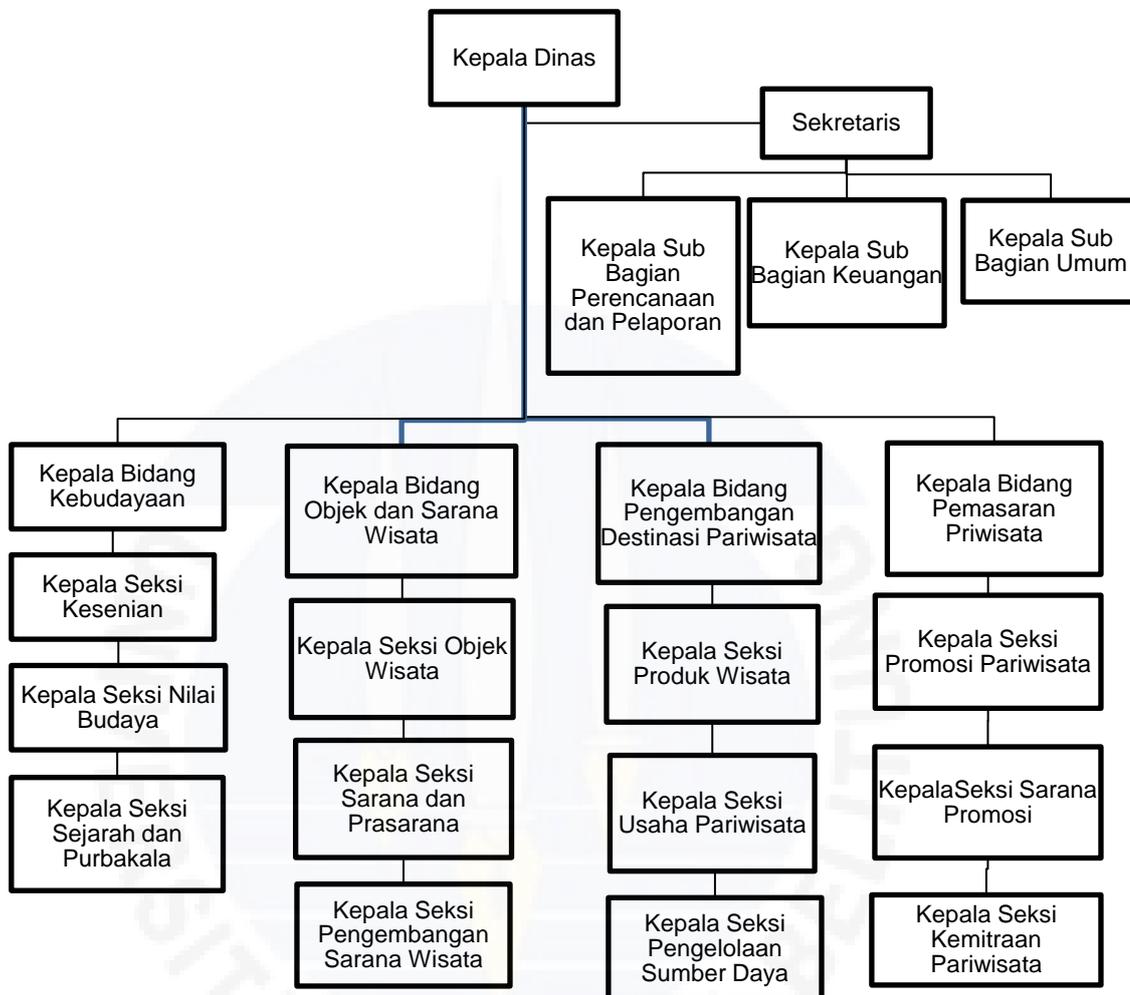
No	Tingkat Pendidikan	Sebelum Restrukturisasi	Setelah Restrukturisasi
1	SD	-	-
2	SLTP	-	-
3	SLTA	11	15
4	DII	1	1
5	DIII	7	7
6	S1/DIV	15	28
7	S2	2	-
8	S3	-	-
Jumlah		36	51

Sumber : Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka, 2017

Berdasarkan Tabel I.2 dapat dilihat bahwa sebelum dilakukan restrukturisasi organisasi pegawai didominasi oleh tingkat pendidikan S1 berjumlah 15 orang dan setelah direstrukturisasi juga didominasi oleh tingkat pendidikan S1/DIV berjumlah 28 orang, maka dapat disimpulkan jumlah pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga setelah dilakukan restrukturisasi organisasi meningkat dan didominasi oleh pegawai dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 28 orang.

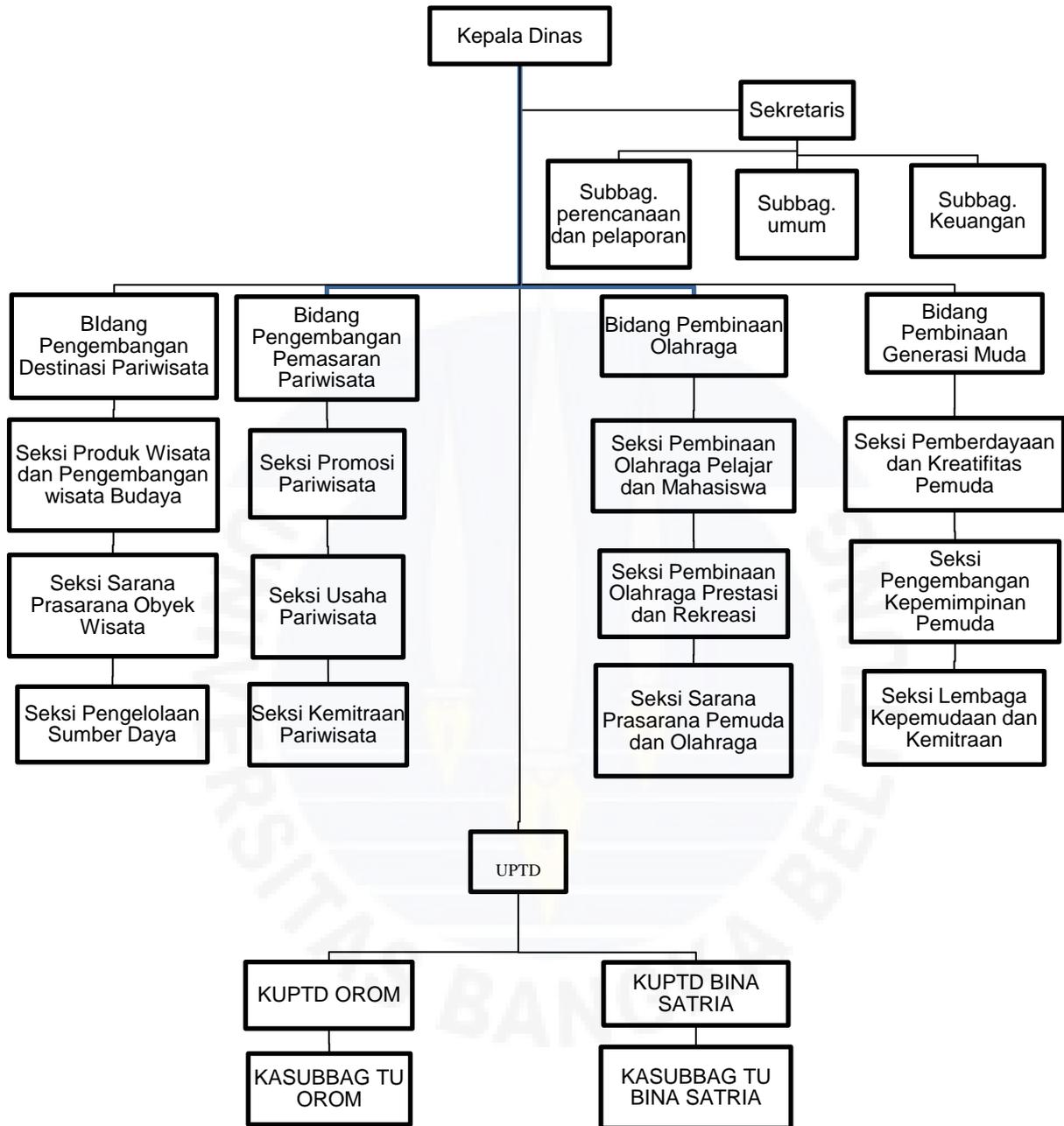
Setelah dilakukan restrukturisasi organisasi struktur organisasi pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka juga mengalami perubahan pada beberapa bidang dan penambahan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian tugas Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga. Berikut Struktur organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangka sebelum dan sesudah dilakukan restrukturisasi organisasi.

**Gambar.I.1 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangka Sebelum Mengalami Restrukturisasi Organisasi 2016**



Sumber : Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka tahun 2017

**Gambar.1.2 Struktur Organisasi Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bangka Setelah mengalami Restrukturisasi 2017**



Sumber : Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka tahun, 2017

Gambar I.1 dan I.2 menjelaskan struktur organisasi sebelum dan setelah terjadi restrukturisasi pada dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka. Gambar diatas menunjukkan telah terjadi perubahan struktur, bidang, serta bertambahnya dua UPTD pada struktur organisasi dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka.

Struktur organisasi menentukan bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan, secara formal, sehingga bentuk struktur organisasi akan berpengaruh pada kelancaran aliran kegiatan pada organisasi tersebut (Wahjono, 2010). Menurut Gibson *et, al.* dalam Mustika (2014:163) bahwa struktur organisasi apabila disusun dengan baik pembagian kerjanya serta saling mendukung, maka tujuan organisasi akan tercapai. Sunarmi dan Widajanti (2011:112) juga menambahkan, kinerja yang tinggi akan tercapai apabila dalam struktur organisasi pegawai ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap sekretaris Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga bahwa setelah dilakukan restrukturisasi, terdapat beberapa perubahan pada struktur organisasi dinas yaitu bertambahnya UPTD yang mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian tugas dinas, ada perubahan tugas, fungsi dan wewenang pada beberapa bidang yang mengharuskan setiap pegawai harus beradaptasi dengan tugas dan fungsi mereka yang baru sehingga kinerja pegawai menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan restrukturisasi organisasi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka menjadi kurang optimal karena para pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka harus melakukan penyesuaian kembali terhadap tugas kerja dan wewenang yang baru setelah dilakukan restrukturisasi organisasi.

Selain restrukturisasi organisasi, kerjasama tim juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga. Sebuah instansi membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan instansi, pelaksanaan kerja organisasi pada suatu instansi tidak akan telaksana dengan maksimal jika para anggota organisasi tidak bekerja sama secara selaras (Lawasi dan Triatmanto, 2017:48). Pembentukan kerjasama tim dianggap sebagai solusi terbaik untuk mencapai kesuksesan didalam organisasi (Safitri et, al. 2012:2). Kerjasama tim adalah strategi yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja individu atau organisasi (Ingram dalam Manzoor, 2011:112).

Menurut Gregory dalam Sarjana (2014:6) Kerja sama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi. Sedangkan menurut Tenner dan Detoro dalam Alisyahbana (2015:54) *Team works is a group of individuals working together to reach common goal.* Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah

sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Kerjasama tim pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga disektor Olahraga juga kurang maksimal. Hal ini dapat terlihat pada Kegiatan Sungailiat Triathlon tahun 2017 di Pantai Tanjung Pesona Sungailiat Kabupaten Bangka pada hari Sabtu (22/4/2017) sekitar pukul 06.00 WIB s.d 15.00 WIB ternyata tidak memiliki izin dari Badan Intelijen dan Keamanan Markas Besar Polisi Republik Indonesia (Baintelkam Mabes Polri) selaku pihak yang berwenang mengeluarkan ijin keramaian skala internasional, demikian disampaikan oleh Kapolda Kep. Bangka Belitung, Brigjen Pol Drs. Anton Wahono melalui Kabidhumas Akbp Abdul Mun'im kepada tim Media Tribrata news Babel, Minggu (23/4/2017). Kabidhumas mengatakan bahwa kegiatan Triathlon V 2017 ini tidak mendapat rekomendasi izin keramaian yang dikeluarkan oleh Polda Babel (Bangka Belitung).

Kabidhumas juga mengatakan bahwa pihak penyelenggara terlihat adanya ketidak profesionalan karena jauh-jauh hari tidak berkoordinasi dengan pihak kepolisian dalam pengajuan permohonan ijin keramaian, dan ini tidak boleh terulang kembali. Apalagi ini *event* pemerintah daerah setempat yang ingin memperkenalkan proyek wisatanya (Tribrata News, 2017).

Fenomena diatas, dapat menjelaskan bahwa kerjasama tim di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga belum optimal, hal ini dikarenakan tim yang dibentuk belum bisa berkoordinasi dan menjalin komunikasi dengan baik terhadap *stakeholder*.

Setelah mengalami perubahan dan penggabungan pegawai Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga pada Januari 2017 berjumlah 51 orang yang terdiri dari 35 orang laki-laki dan 16 orang perempuan. Berikut tabel daftar pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka.

**Tabel.I.3 Klasifikasi pegawai di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai		
		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	SD	-	-	-
2	SLTP	-	-	-
3	SLTA	11	4	15
4	D II	1	-	1
5	D III	1	6	7
6	S1 / D IV	22	6	28
7	S2	-	-	-
8	S3	-	-	-
Total		35	16	51

Sumber : Daftar urut kepangkatan pegawai negeri sipil di dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka tahun 2017

Tabel I.3 diatas menunjukkan klasifikasi tingkat pendidikan pegawai negeri sipil yang masih aktif bekerja di Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka yang aktif. Dapat dilihat jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA berjumlah 15 orang, tingkat pendidikan DII berjumlah 1 orang, tingkat pendidikan DIII berjumlah 7 orang , dan untuk tingkat pendidikan S1/DIV berjumlah 28 orang.

Dari fenomena yang telah peneliti uraikan diatas dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan restrukturisasi organisasi pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka kinerja pegawai menjadi kurang maksimal, hal ini dikarenakan pegawai pada dinas harus beradaptasi serta melakukan penyesuaian kembali terhadap tugas dan fungsi mereka yang baru. Daripada itu data mengenai kinerja pegawai pada dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga setelah restrukturisasi organisasi belum ada, sehingga dengan penelitian ini diharapkan menjadi acuan untuk mengukur kinerja pegawai pada dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka. Selain itu, kerjasama tim juga mempengaruhi kinerja dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka, hal ini dapat dilihat pada pelaksanaan kegiatan Sungailiat Triathlon yang diselenggarakan oleh dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka belum terlaksana dengan optimal dikarenakan tim panitia yang dibentuk belum bisa berkoordinasi dan menjalin komunikasi dengan baik terhadap *Stakeholder*.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ANALISIS PENGARUH RESTRUKTURISASI ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA, KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA KABUPATEN BANGKA”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran restrukturisasi organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka?
2. Apakah restrukturisasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka?
4. Apakah ada hubungan antara restrukturisasi organisasi dengan kerjasama tim pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga?
5. Apakah restrukturisasi organisasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka?

### **I.3 Batasan Masalah**

Agar masalah dapat dikaji dan dijawab secara mendalam maka diberikan batasan masalah yang akan diteliti dalam lingkup variabel restrukturisasi organisasi, kerjasama tim dan kinerja pegawai. Sedangkan responden yang diteliti hanya terbatas pada pegawai Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis gambaran restrukturisasi organisasi, kerjasama tim dan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara restrukturisasi organisasi dan kerjasama tim pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh restrukturisasi organisasi Dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diperoleh berbagai manfaat yang diharapkan berguna bagi berbagai pihak:

### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan pengetahuan bagi peneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada umumnya, serta khususnya dalam teori restrukturisasi organisasi, kerjasama tim dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai serta memperluas wawasan penulis dari penerapan ilmu yang telah di peroleh dalam perkuliahan.

### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan kepada Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Bangka sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pengambilan keputusan dalam peningkatan kinerja pegawai.

### 3. Manfaat kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi lembaga untuk mengevaluasi sejauh mana mampu memenuhi tuntutan perkembangan dunia perekonomian serta hasil ini juga diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk perkembangan selanjutnya.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

### **BAB II TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Didalam bab ini memuat landasan teori mengenai berbagai macam teori-teori yang berkaitan tentang restrukturisasi organisasi, kerjasama tim, dan kinerja. Selain itu, terdapat juga penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang berkaitan dengan Restrukturisasi Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Didalam bab ini memuat jenis atau pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini mengemukakan tentang data yang berhubungan dengan masalah penelitian, antara lain : gambaran umum tentang instansi, penyajian data serta pembahasan masalah.

## **BAB V PENUTUP**

Didalam bab ini memuat kesimpulan secara keseluruhan dari hasil pembahasan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa dimasa mendatang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

