

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang penelitian**

Indonesia adalah salah satu Negara kepulauan terbesar didunia yang memiliki keanekaragaman hayati yang tidak kalah indahnya dengan Negara lain. Keindahan Indonesia telah menjadi kebanggaan tersendiri bagi bangsa khususnya dibidang pariwisata adalah salah satu sektor yang sangat diandalkan dalam meningkatkan pendapat keuangan melalui devisa. Untuk merealisasikan dalam peningkatan sumber keuangan Negara, maka pihak pemerintah melalui lembaga atau instansi hendak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kepentingan dibidang pariwisata. Sumberdaya manusia dalam suatu organisasi merupakan peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam organisasi dapat berjalan dengan baik tergantung faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Dinas pariwisata dan kebudayaan yang bergerak dalam bidang pelestarian dan pengembangan pariwisata dan kebudayaan memiliki tujuan untuk menumbuhkan pemahaman dan perkembangan masyarakat terhadap pariwisata dan kebudayaan, meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan menumbuhkan sikap kritis terhadap fakta sejarah serta memperkokoh ketahanan bangsa. Oleh karena itu disadari bahwa pembangunan bidang pariwisata dan kebudayaan memiliki peran penting dalam memperbaiki struktur kehidupan bangsa. Oleh karena itu, suatu organisasi selalu berupaya

untuk mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Prawirosentono dalam Akhmad Subekhi (2012), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma dan etika. Hal ini menjelaskan bahwa kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Untuk meningkatkan keberhasilan kinerja pegawai setidaknya harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, beberapa faktor diantaranya yaitu, Etos kerja, Sarana Prasarana dan Komunikasi organisasi, menurut Ruky dalam Hassel Nogi (2007). Etos kerja merupakan perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. jika seorang atau organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki perilaku kerja mereka yang khas, itu lah yang menjadi budaya kerja, menurut Sinamo dalam Donni Juni Priansa (2014).

Namun selain organisasi yang berhasil membangun etos kerja pegawai yang tinggi sarana prasarana kerja juga harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. sarana prasarana kerja merupakan

seperangkat alat yang digunakan, dipakai, oleh pegawai baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai, menurut Moenir dalam Periansa (2013:134).

Selain Etos Kerja dan Sarana Prasana Komunikasi Organisasi harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Khomsahrial Romli (2014), komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja satu sama lain. Komunikasi organisasi yang baik akan menjadikan organisasi yang dapat mencapai tujuan dengan melakukan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan, dikoordinasikan, dan dievaluasi dengan melewati proses komunikasi baik antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bangka Barat adalah salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam mengembangkan, membangun tempat-tempat wisata dan melestarikan cagar budaya di Kabupaten Bangka Barat. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan beralokasi di Kompleks Perkantoran Terpadu Pemerintah Kabupaten Bangka Barat Jalan Daya Baru, Pal 4 Muntok. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Barat No 4 Tahun 2008 tentang Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bangka Barat. Dinas Pariwisata dan

Kebudayaan dibagi kedalam beberapa bidang yaitu, Pengembangan Objek Wisata. Sarana dan Prasarana, Promosi Usaha dan Kemitraan Usaha. Guna mendukung tercapainya tujuan organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan didukung dengan sumberdaya manusia sebanyak 98 pegawai yang terbagi dalam dua kategori pegawai yaitu pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 42 orang dan Honorer sebanyak 56 orang. Tingkat pendidikan terakhir dari masing-masing pegawai, ada 5 tingkat pendidikan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bangka Barat. Terdiri dari tamatan S2 berjumlah 1 orang, tamatan S1 berjumlah 28 orang, tamatan D3 berjumlah 18 orang, tamatan SLTA berjumlah 36 orang, tamata SLTP berjumlah 7 orang dan yang terakhir tamatan SD berjumlah 8 orang.

Berikut data pegawai di Dinas Pariwisata dan Budaya Kabupaten Bangka Barat

**Tabel I.1 Daftar pegawai Dinas Pariwisata dan Budaya berdasarkan tingkat pendidikan**

Tingkat Pendidikan Pegawai	SD	SLTP	SLTA	D2	D3	S1	S2
PNS	1 orang	-	6 orang	-	11 orang	23 orang	1 orang
Pegawai Honorer	7 orang	7 orang	30 orang	-	7 orang	5 orang	-

*Sumber : Dinas pariwisata dan budaya, data diolah peneliti, 2017*

Tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah dibidang Pariwisata dan kebudayaan dalam membangun, mengembangkan dan melestarikan cagar budaya pada Kabupaten Bangka Barat guna untuk meningkatkan perekonomian antar daerah, bidang Pariwisata dan Kebudayaan berdasarkan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota sesuai peraturan perundang-

undangan. Dinas Pariwisata dan Budaya merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang menyelenggarakan urusan di Bidang Pariwisata dan Budaya daerah yang bersifat wajib maupun pilihan, sesuai dengan pembagian urusan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007. Oleh karena itu peran Dinas Pariwisata dan Kebudayaan sangat dibutuhkan oleh masyarakat guna meningkatkan retrebusi daerah, pegawai di instansi tersebut harus mampu bekerja secara optimal untuk meningkatkan kinerja pelayanannya kepada masarakat Kabupaten Bangka Barat.

Namun dari beberapa kali observasi dan wawancara langsung dengan kepala dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bangka Barat serta berdasarakan data yang diperoleh dari laporan evaluasi hasil penyerapan anggaran kerja Kabupaten Bangka Barat 2016. kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Budaya Bangka Barat ini dinilai kurang baik dan masih banyak capaian yang belum terealisasi. Hal tersebut dapat dilihat dari evaluasi hasil penyerapan anggaran kerja dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bangka Barat tanun 2016, seperti pada tabel 1.2 dibawah ini.

**Tabel 1.2 Data target dan realisasi kerja pegawai Tahun 2016 Dinas Pariwisata dan Budaya Bangka Barat tahun 2016 dalam jutaan rupiah**

No	Program	Target	Terealisasi	%
1	Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik	144.960	74.890	51,66
2	Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas/operasional	499.180	322.122	64,53
3	Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor	25.000	11.770	47,08
4	Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan	7.992	5.316	66,52
5	Pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedung kantor	35.000	20.290	57,97
6	Penyusunan Kebijakan Makro Transportasi di Kabupaten Bangka Barat	148.025	0,00	-
7	Rekonstruksi, Rehabilitasi dan Pemeliharaan Benda Cagar Budaya/Situs Sejarah	479.974	181.960	37,91
8	Fasilitasi lembaga adat	153.300	97.335	63,49
9	Fasilitasi penyelenggaraan lomba olahraga wisata	307.102	100.239	60,77
10	Penyediaan Jasa Petugas Kawasan Wisata	253.985	125.980	50,82
11	Pemeliharaan Kawasan Objek Wisata	70.000	50.958	67,37
12	Pengembangan dan Pembangunan Sarana dan Prasarana Objek Wisata Unggulan	811.490	500.549	59,20
13	Pengembangan sumber daya manusia di bidang pariwisata bekerjasama dengan lembaga lainnya	49.080	42.692	86,99
Rata-rata Capaian Kinerja		54,95%		

Sumber : Dinas pariwisata dan budaya, data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, target serta realisasi kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bangka Barat masih belum dapat mencapai target kinerja sesuai tujuan instansi. Hal ini terlihat dari masih banyaknya dana yang telah ditetapkan oleh instansi belum terealisasi semaksimal mungkin, seperti yang terlihat pada tabel 1.2 dimana realisasi penyerahan anggaran pada semua program tidak sesuai target yang telah ditentukan. Secara program capaian realisasi penyerapan anggaran terhadap target ditahun 2016 adalah 0% sampai dengan 87%, atau secara rata-rata adalah 54,95%.

Belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Budaya, berdasarkan pengamatan, peneliti menduga disebabkan masih

banyaknya pegawai di Dinas Pariwisata dan Budaya yang hadir, datang dan pulang tidak tepat pada waktunya. Hal ini menggambarkan bahwa masih kurangnya kesadaran dan sikap Etos Kerja pada Dinas Pariwisata dan Budaya. Berikut data absensi pegawai yang tidak hadir pada Dinas Pariwisata dan Budaya Kabupaten Bangka Barat.

**Tabel 1.3 Data Absensi Pegawai Dinas Pariwisata dan Budaya Kabupaten Bangka Barat tahun 2016**

Bulan	Absensi pegawai				
	Sakit	Izin	Cuti	Dinas	Tanpa Keterangan
Januari	23	18	19	33	97
Februari	15	31	30	113	1
Maret	24	20	25	112	119
April	17	19	46	84	0
Mei	14	25	9	78	1
Juni	22	15	3	36	0
Juli	18	23	18	51	6
Agustus	22	36	22	108	1
September	15	68	21	116	48
Oktober	16	61	22	146	1
November	21	36	57	141	57
Desember	10	14	110	125	267
Jumlah	217	376	382	1143	598

Sumber : Dinas pariwisata dan budaya, data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas absensi PNS maupun Honorer pada tahun 2016 dari bulan Januari sampai Desember masih banyak pegawai yang tidak masuk kerja. dimana data tersebut menunjukkan bahwa jumlah absensi pegawai sakit sebanyak 217 orang, pegawai izin sebanyak 376 orang, pegawai cuti sebanyak 382 orang, dan pegawai yang tidak hadir karena kegiatan dinas sebanyak 1143 orang, serta pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 598 orang. Dari angka ketidakhadiran diatas, bila di hitung hari kerja yang hilang sebanyak 2,716 orang hari, adapun hari kerja tanpa memasukan kegiatan dinas sebanyak 1,573 orang hari. Bila dihitung banyaknya Jam kerja yang hilang dimana jam oprasional kerja satu

hari dari jam 08.00-04.30 WIB (8 jam/hari) = 12.584 jam kerja selama satu tahun (tidak termasuk kegiatan dinas). Namun dengan penambahan kegiatan dinas jam kerja yang hilang = 21,728 jam kerja. Dari hari kerja atau jam kerja yang hilang pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan penulis duga menjadi salah satu penyebab rendahnya kinerja pegawai.

Selain itu, dari hasil observasi ditemukan fakta pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, bahwa para pegawai pada jam-jam tertentu dan ketika pimpinan tidak ditempat, sering meninggalkan kantor walaupun masih banyak pekerjaan yang belum selesai. Peneliti menemukan ada beberapa mata kerja yang kosong sementara masih dalam jam kerja. Ketika peneliti mencari informasi keberadaannya yang bersangkutan, pegawai lain hanya menjawab “tadi ada dan sekarang tidak tahu”. Setelah ditunggu lebih dari satu jam yang bersangkutan belum juga kembali kerja. Oleh karena itu penulis dapat mengatakan bahwa masih banyak pegawai yang belum memiliki integritas, kerja keras, ketekunan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan mereka, serta kurangnya kerja sama yang baik antar sesama pegawai atas suatu pekerjaan yang telah dilakukan, selain itu tingkat kecemburuan sosial antar sesama pegawai pun masih cukup tinggi sehingga masing-masing pegawai tidak memiliki hubungan yang baik antar sesamanya.

Selain kurangnya etos kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan belum optimal kinerja pegawai juga di sebabkan masih kurangnya sarana prasana. Berikut data sarana prasana pada Dinas Pariwisata dan Budaya kabupaten Bangka Barat.

**Tabel 1.4 Data Sarana Prasarana dinas Pariwisata dan Budaya Bangka Barat tahun 2016**

No	Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keterangan
1	Bangunan kantor	1 unit	Baik
2	Bangunan Bungalow	4 unit	Baik
3	KendaraanRodaEmpat (4)	6 unit	Baik
4	KendaraanRodaDua (2)	9 unit	Baik
5	MejaKerja	30 unit	Baik
6	KursiKerja	50 unit	Baik
7	Komputer	10 unit	Baik
8	Laptop	7 unit	Baik
9	Printer	6 unit	Baik

Sumber : Dinas pariwisata dan budaya, data diolah peneliti, 2017

Berdasarkan tabel 1.4 diatas sarana prasarana Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, memiliki 1 unit bangunan kantor, bangunan bungalow 4 unit, kendaraan roda empat 6 unit, kendaraan roda dua 9 unit, meja kerja 50 unit, computer dan laptop 17 unit, printer 6 unit. Namun berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dari beberapa pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan, pegawai sering mengalami kesulitan dalam pengolahan data dikarenakan masih sedikitnya alat pengolahan data, seperti laptop hanya 7 unit, computer PC sebanyak 10 unit dan printer 6 unit, dimana sedikitnya alat pengolahan data dan mesin printer tersebut tidak sebanding dengan banyaknya pegawai yang berjumlah 98 pegawai. Sehingga sering terjadi pegawai menunggu untuk menggunakan printer secara bersamaan dalam waktu berkala, oleh karena itu menyebabkan banyaknya waktu pegawai

yang terbuang untuk mengerjakan tugas-tugas lainnya. Belum lagi jaringan internet yang belum tersedia sehingga menjadi kendala dalam pemakaiannya. Tempat penyimpanan arsip belum memiliki ruangan khusus sehingga sangat berisiko dimana laporan hasil pemeriksaan dapat hilang sewaktu-waktu dan dapat dipergunakan oleh orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Masih kurangnya sarana, prasarana pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai, Terlihat jelas bahwa sarana prasarana sangat dibutuhkan untuk menghasilkan tingkat capaian kinerja yang lebih baik.

Adapun hambatan-hambatan lain yang ada pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan selain dari etos kerja, sarana prasarana yang telah dijelaskan diatas yakni masalah komunikasi organisasi didalam instansi tersebut yang telah menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Menurut hasil wawancara dari beberapa pegawai diidentifikasi bahwa jika dilihat komunikasi antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja terjadi kesenjangan dimana Pimpinan sering tidak menyakan atau tidak mengharapkan suatu respon bawahannya atas pesan atau tugas yang disampaikan, maka akan sulit untuk mengetahui apakah pesan dari atasan tersebut telah diterima atau belum. Dalam menjalankan komunikasi didalam organisasi ditemui kendala bahwa terdapat perbedaan informasi yang diterima yang dikarenakan akibat hambatan yang bersifat individual yang berupa kesalah pahaman dalam memahami pesan atau informasi, kemampuan mendengar dan menyimak yang buruk. Selain itu, terdapat

hambatan lain yang bersifat organisasional yaitu kata-kata yang dipahami berbeda oleh setiap orang-orang yang berbeda sehingga terjadi perbedaan persepsi yang mengakibatkan komunikasi yang terjalin tidak berjalan secara kekeluargaan.

Berdasarkan hasil survey awal kepada 15 orang karyawan pada tanggal 17 sampai 20 Januari 2017 tentang komunikasi organisasi yang peneliti lakukan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bangka Barat pada tabel 1.4 dibawah ini :

**Tabel 1.5 Hasil survey awal dengan kuesioner pada Dinas Pariwisata dan Budaya Kabupaten Bangka Barat**

No.	PERTANYAAN	JAWABAN	PERSENTASE(%)
1.	Seluruh pegawai sudah mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi?	Ya : 4	Ya : 20%
		Ragu-ragu : 7	Ragu-ragu : 60%
		Tidak : 4	Tidak : 20%
2.	Pegawai dengan mudah dapat melakukan hubungan komunikasi dengan atasan?	Ya : 3	Ya : 15%
		Ragu-ragu : 7	Ragu-ragu : 50%
		Tidak : 5	Tidak : 35%

*Sumber : Dinas pariwisata dan budaya, data diolah peneliti, 2017*

Berdasarkan dari survey awal yang dilakukan pada dinas Pariwisata dan kebudayaan kabupaten Bangka Barat muntok terhadap 15 responden. Jawaban responden tentang pertanyaan “mengkomunikasikan informasi mengenai tugas-tugas, kebijakan-kebijakan terkait organisasi”, lebih dominan pada jawaban ragu-ragu sebanyak 60%. Pertanyaan tentang “pegawai dengan mudah dapat meakukan hubungan komunikasi dengan atasan”, jawaban responden lebih dominan pada jawaban ragu-ragu sebanyak 50%, maka dapat dikatakan komunikasi organisasi masih belum berjalan dengan baik, sehingga akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan memberikan judul **“Pengaruh Etos Kerja, Sarana Prasarana dan Komunikasi Organisasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bangka Barat Muntok”**

## **1.2 Rumusan masalah**

Penelitian ini dilakukan karena masih belum optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan kebudayaan. Permasalahan yang terjadi dindikasikan atau dipengaruhi oleh Etos kerja yang kurang, Sarana prasarana yang tidak memadai, komunikasi organisasi yang tidak terjalin. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut

Perumusan masalah dalam penenlitan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran etos kerja, sarana dan prasarana, komunikasi organisasi dan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bangka Barat?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bangka Barat?
3. Apakah sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bangka Barat?
4. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bangka Barat?

5. Apakah etos kerja, sarana dan prasarana, komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bangka Barat?
6. Seberapa besar pengaruh etos kerja, sarana prasarana dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bangka Barat?
7. Apakah ada perbedaan etos kerja dan kinerja pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Honorer Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bangka Barat?

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi organisasi diatas batasan masalah dalam penelitian ini adalah mengenai etos kerja, sarana prasarana dan komunikasi organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Budaya Kabupaten Bangka Barat.

### **1.4 Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memberikan gambaran mengenai etos kerja, sarana prasarana dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bangka Barat.
2. Untuk mengetahui apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bangka Barat.

3. Untuk mengetahui apakah sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bangka Barat.
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bangka Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja, sarana dan prasarana dan komunikasi organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Bangka Barat.
6. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh etos kerja, sarana prasarana dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bangka Barat.
7. Untuk mengetahui apakah ada perbedaan etos kerja dan kinerja antara pegawai negeri sipil PNS dan honorer pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bangka Barat.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

#### **1. Manfaat teoritis**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi organisasi akan pengaruh etos kerja, sarana prasarana dan komunikasi organisasi berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bangka Barat. Sebagai bahan penelitian

lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis yang lain yang mengambil masalah yang sama.

## 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bangka Barat dalam meningkatkan etos kerja, sarana prasarana dan komunikasi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

## 3. Manfaat kebijakan

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Bangka Barat yang berhubungan dengan masalah-masalah peningkatan kinerja karyawan pada masa yang akan datang.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi dari skripsi ini, maka pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis yang meliputi:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB 11 LANDASAN TEORI**

Mendeskripsikan mengenai konsep-konsep teoritis berdasarkan pada permasalahan yang diambil yaitu: teori mengenai manajemen

sumberdaya manusia, etos kerja, sarana dan prasarana dan komunikasi organisasi dan kinerja pegawai serta hasil-hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Menguraikan tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, metode pengambilan sample, teknik pengumpulan data, definisi oprasional dan pengukuran variable, teknik analisis data, uji validitas, uji realibilitas, pengujian asumsi klasik, analisis statistic, pengujian hipotesis, dan uji koefisein diterminasi.

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

Menguraikan tentang sejarah perusahaan, karakteristik sampel, hasil penelitian dan pembahasan, analisis deskriptif dan analisis statistik.

### **BAB V PENUTUP**

Menguraikan tentang kesimpulan yang ditarik dari pembahasan sebelumnya serta saran-saran untuk pihak-pihak yang berkepentingan.