

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia merupakan salah satu negara yang berdiri dengan beberapa Lembaga di dalamnya, terdapat perlengkapan negara baik itu secara luas dan sempit, perlengkapan negara dalam makna yang luas meliputi seluruh pegawai yang ada di dalam negara mulai dari presiden hingga kepala desa (baik tunggal maupun kolegal). Selain itu, terdapat beberapa perlengkapan negara yang juga bersifat tunggal misalnya kepala negara, kepala pemerintahan, kepala daerah, dan kepala desa. Sedangkan yang bersifat kolegal yaitu MPR, DPR, DPD, MA, MK, KY, KPU, DPRD dll

Menurut UU Nomor 17 Tahun 2014 tentang MPR, DPR, dan DPRD Bab 3 Pasal 67-69 menyatakan bahwa DPR merupakan Lembaga perwakilan rakyat yang berkedudukan sebagai lembaga negara yang terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum yang memiliki fungsi legislasi, anggaran dan pengawasan yang dijalankan dalam kerangka representasi rakyat, dan juga untuk mendukung upaya Pemerintah dalam melaksanakan politik luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah kabupaten/kota yang terdiri atas anggota partai politik peserta pemilihan umum yang dipilih melalui pemilihan umum menurut UU Nomor 17 Tahun 2014 Bab 6 Pasal 363-365 disebut sebagai

DPRD kabupaten/kota yang memiliki fungsi yang sama dengan DPR dengan tingkat yang berbeda.

Sekretariat DPRD merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Dalam melaksanakan tugas Sekretaris DPRD mempunyai fungsi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD , penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD , fasilitas penyelenggaraan rapat DPRD, penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya” (Peraturan Bupati Nomor 76 Tahun 2016).

Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka merupakan Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) pada lingkup Pemerintah Kabupaten Majalengka yang memiliki tugas dan fungsi yang berbeda dengan SKPD lainnya. Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka dipimpin oleh seorang Sekretaris DPRD yang diangkat oleh Kepala Daerah atas usulan pimpinan DPRD.

Adapun tugas, fungsi dan tata kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka telah diatur dalam peraturan Bupati Majalengka Nomor 6 Tahun 2020. Perlu diketahui bahwa, tugas dan fungsi Sekretariat DPRD sangatlah amat sulit, karena harus memfasilitasi dan memberikan pelayanan kepada pimpinan dan anggota DPRD, yang meliputi kegiatan tata usaha (umum). Rapat dan risalah, hukum dan perundang-undangan serta kegiatan humas dan publikasi.

Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah dan sebagai penggerak penentu jalannya organisasi. Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien tidaklah mudah, untuk itu dalam organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta diperlukan berbagai upaya untuk dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, salah satu faktor yang dapat meningkatkan hal tersebut diantaranya adalah pegawai dan kinerjanya.

Kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Sutisnawati, Y., & Sya'roni, D. A. W. (2019) Kinerja merupakan suatu ukuran keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Yolinsa & Marlius (2023). Kinerja adalah hasil pekerjaan seorang pegawai selama periode waktu tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar, target/sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama Rivai, A (2020). Kinerja adalah hasil yang dicapai ketika orang-orang dan sumber daya di lingkungan kerja tertentu secara bersama-sama menghasilkan output sesuai dengan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan Rizaldi, A (2021). Upaya untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dipenuhi dengan kedisiplinan kerja yang diterapkan dengan baik, dan lingkungan kerja yang mendukung untuk pegawai.

Dengan cara tersebut diharapkan dapat meningkatkan hasil pekerjaan dan memaksimalkan kinerja dari setiap karyawan. Kinerja yang baik merupakan hal yang sangat diinginkan oleh perusahaan, setiap perusahaan menginginkan kinerja yang terus meningkatkan dalam setiap waktunya.

Hal ini didukung dengan survei awal yang disebarakan melalui google form terhadap 15 orang pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka. Berikut ini merupakan hasil kuesioner prasurvey.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka pada Tahun 2024**

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah anda merasa bahwa kualitas pelayanan yang Anda berikan sesuai dengan standar perusahaan	15	100		
2	Apakah anda secara rutin menyelesaikan tugas-tugas anda sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan	7	46	8	53

*Sumber : hasil olah data prasurvey oleh peneliti (2024)*

Pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa sejumlah 8 orang atau sejumlah 53% pegawai merasa tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karena adanya perubahan mendadak dalam tugas. Ketika tugas-tugas mengalami perubahan secara tiba-tiba, pegawai sering kali harus menyesuaikan prioritas dan jadwal mereka, yang bisa mengganggu aliran kerja yang sudah direncanakan sebelumnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasinya. Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menjalankan aktivitas harian mereka, mencakup semua aspek baik fisik maupun non-fisik yang memengaruhi kinerja mereka dalam menyelesaikan tugas

dan tanggung jawab Rahayu & Rushadiyatu (2021). Lingkungan kerja adalah kondisi di mana karyawan melaksanakan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal Budiarti et al (2020) Lingkungan kerja dirancang sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan yang erat antara pekerja dan tempat kerjanya. Lingkungan kerja yang ideal adalah ketika karyawan bisa bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu dari pekerja serta menghambat terciptanya sistem kerja yang efisien.

**Tabel 1.2**  
**Data Kondisi Lingkungan Kerja Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka**  
**Pada tahun 2024**

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Cahaya	√	
2	Suhu udara	√	
3	Interior Kantor		√
4	Tata ruang kantor		√
5	Keamanan	√	
6	Ruang gerak yang diperlukan	√	
7	Hubungan kerja		
	a. Komunikasi kerja dengan atasan	√	
	b. Komunikasi kerja dengan sesama rekan	√	

*Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka, 2024*

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwa lingkungan kerja di Sekretariat Kabupaten Majalengka masih ada beberapa yang belum terpenuhi dengan baik seperti interior kantor dan tata ruang kantor pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka.

Maka peneliti melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuesioner untuk mengetahui Lingkungan kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka. Kuesioner ini disebar kepada 15 pegawai untuk menjadi responden. Berikut ini merupakan hasil kuesioner prasurvey:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Lingkungan Kerja Pegawai Sekretariat DPRD**  
**Kabupaten Majalengka pada Tahun 2024**

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah anda merasa nyaman dengan suasana kerja seperti Kebersihan, Tata ruang dll di tempat kerja anda	5	33	10	66
2	Apakah fasilitas kerja yang disediakan perusahaan memadai untuk pekerjaan anda	7	46	8	53
3	Apakah anda merasa aman bekerja di lingkungan kerja anda	13	86	2	13
4	Apakah anda memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan-rekan kerja anda	13	86	2	13
5	Apakah kebijakan perusahaan diterapkan secara adil kepada semua pegawai	12	80	3	20

*Sumber : hasil olah data prasurvey oleh peneliti (2024)*

Pada tabel 1.3 menjelaskan sejumlah 66% pegawai merasa kurang nyaman terhadap kebersihan dan tata ruang di dikantor hal ini dikarenakan ruang kerja sering kotor dan berdebu dan tata ruang yang tidak tertata dengan rapih sehingga pegawai merasa kurang nyaman saat bekerja. Dan 53% pegawai yang merasa fasilitas kerja yang tersedia belum mencukupi kebutuhan pekerjaan. Hal ini dikarenakan ada beberapa fasilitas yang tidak bisa digunakan atau rusak.

Selain itu berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka pada tanggal 17 Mei 2024, kami menyadari bahwa suasana ditempat kerja saat ini masih kurang mendukung, dengan masalah kebersihan yang belum teratasi dan tata ruangan yang tidak efisien sehingga membuat tidak nyaman.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan ketersediaan setiap pegawai untuk mengikuti peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan bersedia menerima konsekuensi yang

ada ketika melanggarnya. disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan) Harras et al (2020). Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan kedisiplinan pegawai yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan, sedangkan kedisiplinan yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan Wulantika, L (2018). kedisiplinan adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka akan sulit mewujudkan visi dan misi perusahaan Sutrisno (2019). Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh aturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku Abdullah et al (2023). Tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi dapat dilihat salah satunya dari tingkat ketepatan waktu masuk kerja Purnomo, H. et al (2019).

**Tabel 1.4**  
**Data Kehadiran Absensi pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka**  
**Pada tahun 2024**

No	Bulan	Alasan Absen			Jumlah
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
1	Januari	-	2	4	6
2	Februari	-	-	7	7
3	Maret	2	-	5	7
4	April	1	-	8	9
<b>Total Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka</b>					<b>52</b>

*Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka, 2024*

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa absensi kehadiran pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka terlihat pada bulan januari-April 2024

terhadap pegawai yang berhalangan tidak hadir ke perusahaan untuk melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tidak cukup tinggi.

Selain kehadiran, penulis melakukan prasurvey dengan menyebar kuesioner untuk mengetahui Disiplin kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka. Kuesioner ini disebar kepada 15 pegawai untuk menjadi responden. Berikut ini merupakan hasil kuesioner prasurvey:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Prasurvey Variabel Disiplin Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka pada Tahun 2024**

No	Pertanyaan	Ya	%	Tidak	%
1	Apakah anda selalu hadir tepat waktu setiap hari kerja	7	46	8	53
2	Apakah anda mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan	14	93	1	6
3	Apakah anda menghormati keputusan yang dibuat oleh atasan anda	15	100		
4	Apakah anda berusaha untuk menyelesaikan tugas tepat waktu	13	86	2	13
5	Apakah anda bertanggung jawab atas hasil kerja anda sendiri	15	100		

*Sumber : hasil olah data prasurvey oleh peneliti (2024)*

Pada tabel 1.4 menjelaskna sejumlah 60% pegawai yang merasa belum bisa datang tepat waktu ke tempat kerja. Sehingga hal ini mengindikasikan adanya tingkat disiplin yang tidak cukup tinggi dan menjadi fenomena dalam penelitian ini.

Selain itu berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka pada tanggal 17 Mei 2024 bahwa peningkatan disiplin diantara pegawai masih menjadi tantangan, karena masih banyaknya kasus dimana pegawai tidak mematuhi aturan dan tata tertib yang telah ditetapkan.

Masalah lain yang melatar belakangi penelitian ini adanya *gap research* beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Kusuma & Ferdinand (2023) dalam penelitiannya yang telah dilakukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktifitas kerja. Lingkungan kerja PT Gema Perkasa Electronic telah mampu memberikan motivasi untuk bekerja para karyawannya sehingga membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Sedangkan Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Warongan et al (2022) Berdasarkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Jordan Bakery Tomohon. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja fisik maupun non-fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini.

Penelitian lain terkait disiplin kerja dilakukan oleh Marlius & Vebrian (2020) menjelaskan bahwa hasil X1 berpengaruh positif terhadap Y. Hasil pengungkapan X1 yang berpengaruh terhadap Y membuktikan bahwa kenaikan tingkat disiplin yang terjadi terhadap kinerja ASN akan mempengaruhi tingkat kinerja, dimana semakin baik tingkat suatu kedisiplinan di suatu perusahaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerja. Sedangkan hasil penelitian yang berdeda dilakukan oleh Saputri & Handayani (2021) menjelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang menunjukkan hasil tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang, Disiplin kerja

dalam penelitian ini terbukti secara parsial memberikan kontribusi yang tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Putra Karisma Palembang, dalam hal ini semua faktor Disiplin Kerja yang meliputi Mematuhi semua aturan perusahaan, datang dan pulang tepat waktu, tanggung jawab dalam pekerjaan, menggunakan atribut dan seragam yang sesuai dengan peraturan serta absensi yang baik belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa seberapa tinggi kedisiplinan seorang karyawan tidak mempengaruhi kinerja nya. Hasil penelitian yang beragam dan kontradiktif mengenai kinerja maka menunjukkan masih terjadi *Research gap*.

Beberapa faktor dan masalah yang terdapat dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi baik atau tidaknya hasil yang diberikan dalam bekerja seperti lingkungan kerja yang memadai dan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik, lalu disiplin kerja pegawai yang perlu diperhatikan perusahaan karena disiplin kerja itu dapat menjadi faktor penentu apakah kinerja perusahaan itu baik atau tidak. Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majalengka** ”.

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan salah satu aspek terpenting dari penelitian ini agar penelitian terstruktur dan memiliki tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka

permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Dalam variabel Lingkungan kerja, para pegawai merasa kurang nyaman terhadap kebersihan dan tata ruang di kantor hal ini dikarenakan ruang kerja sering kotor dan berdebu lalu tata ruang yang tidak tertata dengan rapih . dan fasilitas kerja yang tersedia belum mencukupi kebutuhan pekerjaan. sehingga hal ini mengidentifikasikan bahwa lingkungan kerja kantor masih rendah.
2. Dalam variabel Disiplin kerja, para pegawai merasa masih belum bisa datang tepat waktu, sehingga hal ini mengidentifikasikan bahwa disiplin pegawai masih rendah.
3. Dalam variabel Kinerja, para pegawai merasa tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, karena adanya perubahan mendadak dalam tugas. Ketika tugas-tugas mengalami perubahan secara tiba-tiba, pegawai sering kali harus menyesuaikan prioritas dan jadwal mereka, yang bisa mengganggu aliran kerja yang sudah direncanakan sebelumnya. Sehingga hal ini mengidentifikasikan bahwa kinerja pegawai masih rendah.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana gambaran Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka
2. Apakah Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka
3. Apakah Disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka

4. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Majalengka, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dimaksudkan oleh penulis berdasarkan rumusan masalah diatas yaitu untuk :

1. Untuk memperoleh gambaran tentang Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Majalengka
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Majalengka
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Majalengka
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kab. Majalengka

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini memberikan pengaruh positif bagi seluruh pegawai sekretariat sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara khusus pada pegawai sekretariat DPRD Majalengka.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

#### **1. Bagi Penulis**

Proses penelitian membantu meningkatkan pemahaman penulis terhadap topik yang diteliti, memperluas cakupan pengetahuan, dan mengasah keterampilan dan wawasan khususnya mengenai pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai DPRD Kabupaten Majalengka. Selain itu, penelitian memberikan peluang untuk berkontribusi pada literatur ilmiah dengan menemukan temuan baru atau mengembangkan teori yang ada.

#### **2. Bagi ilmu pengetahuan**

Hasil penelitian memberikan kontribusi terhadap literatur ilmiah, memperkaya pengetahuan akademis, dan menciptakan dasar bagi penelitian lebih lanjutan. Dengan demikian, penelitian berperan penting dalam memajukan ilmu pengetahuan dan menjaga keberlanjutan perkembangannya, dan juga menjadi bahan bacaan untuk menambah

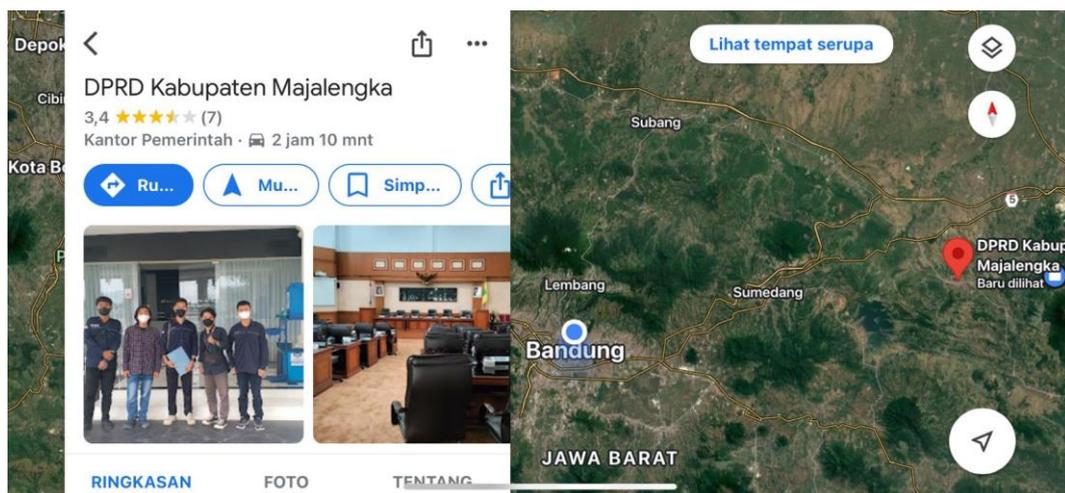
wawasan mengenai masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

## 1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sekretarian Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Majalengka yang bertempat di Jl. Raya KH Abdul Halim No. 247, Majalengka Kulon, Kecamatan Majalengka, Kabupaten Majalengka, Provinsi Jawa Barat 45418 Telepon: (0233) 281094

**Gambar 1.1**  
**Lokasi Penelitian**



### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan April 2024 sampai dengan bulan September 2024, Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut :

**Tabel 1.6**  
**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Waktu Kegiatan																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1	Pengajuan Judul Penelitian	■	■																										
2	Melakukan penelitian			■	■																								
3	Mencari Data					■																							
4	Membuat Proposal						■	■																					
5	Seminar									■	■																		
6	Revisi											■																	
7	Penelitian Lapangan											■	■	■	■	■	■												
8.	Bimbingan													■	■	■	■	■	■	■	■								
9.	Sidang																					■	■	■	■				