

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Badan Layanan Umum (BLU) adalah instansi di lingkungan Pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa penyediaan barang dan/atau jasa yang dijual tanpa mengutamakan mencari keuntungan dan dalam melakukan kegiatannya didasarkan pada prinsip efisiensi dan produktivitas. BLU terdapat di lingkungan pemerintah pusat dan pemerintah daerah.

Pusat pengembangan sumber daya manusia geologi mineral batu bara merupakan salah satu institusi pemerintah yang berkomitmen untuk meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia melalui program pendidikan dan pelatihan. Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia berfungsi sebagai Penyiapan penyusunan kebijakan teknis Pengembangan Sumber Daya Manusia di bidang geologi, mineral, dan batubara, Penyusunan program, akuntabilitas kinerja dan evaluasi serta pengelolaan informasi pengembangan sumber daya Manusia di bidang geologi, mineral, dan batubara, Pelaksanaan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di bidang geologi, mineral, dan batubara, Pelaksanaan pengelolaan sarana prasarana dan informasi pengembangan sumber daya manusia di bidang geologi, mineral, dan batubara dan pemantauan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara. Peraturan Menteri ESDM Nomor 13 Tahun 2016 tanggal 16 Mei 2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian ESDM menetapkan nomenklatur

baru Pusdiklat Minerba menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral dan Batubara (PPSDM Geominerba).

Menurut Rahmatiah (2018:286) dalam (Rizaldi, 2020) Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Hal tersebut dapat digunakan perusahaan dalam mempertahankan tujuan yang direncanakan agar dapat mewujudkannya dengan baik yang didukung oleh faktor sumber daya manusia (SDM). Menurut Mulyadi (2023) dalam (Firdaus, 2024) Manusia dapat dikatakan Sebagian sumber daya yang sangat berharga dalam dunia manajemen.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, middle manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang harus ada dalam suatu organisasi yang dimana sumber daya tersebut memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Menurut (Isnari et al, 2018:69) dalam (Pramuditha, 2020) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah yang ada dalam ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai visi, misi dan tujuan yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia

merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dicirikan dengan karyawan yang kreatif, mempunyai kemampuan serta kemauan yang mumpuni karena sumber daya manusia dinilai sebagai faktor utama yang berdampak langsung pada kemajuan dan kesejahteraan perusahaan.

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan yang memiliki perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan)). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja. Setiawan (2021). Menurut Kustini dan Sari (2020) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja atau karyawan. Menurut Robbins et. all (2016) dalam (Budiarti, 2022) menyatakan, kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan berlaku untuk suatu pekerjaan, atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Dwi Anggoro dan ibu Fifi, tugas yang diberikan kepada pegawai sesuai jabatan mereka masing masing dan keterampilan yang mereka miliki, namun terkadang ada beberapa karyawan yang kurang cepat

memahami tugas yang diberikan dan juga beberapa karyawan masih kurangnya motivasi dari perusahaan tersebut. Mengenai penjelasan diatas, maka penulis mengambil tempat penelitian pada PPSDM GEOMINERBA yaitu pada instansi ini banyaknya sumber daya manusia karena fokus kepada pengembangan sumber daya manusia dan peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai disiplin kerja di instansi tersebut dan berdasarkan disiplin kerja, peneliti menemukan beberapa masalah dalam hal disiplin kerja pada instansi ini dan juga terkait dengan motivasi dan produktivitas kerja pegawai.

Pada tahap survei awal ini, penulis juga melakukan survei awal dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung yang disebarakan kepada 30 responden pegawai PPSDM GEOMINERBA yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1
Survey Awal Produktivitas Kerja Pegawai

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Disiplin					
1	Terkadang saya datang tidak tepat waktu sehingga mempengaruhi penyelesaian tugas yang ditetapkan oleh PPSDM GEOMINERBA	Frekuensi	12	18	30
		Persentase	40%	60%	100%
Semangat Kerja					
2	Saya merasa dihargai dan diakui atas prestasi dan kontribusi saya di PPSDM GEOMINERBA	Frekuensi	27	3	30
		Persentase	90%	10%	100%
Keterampilan dan Pengetahuan					
3	Saya kurang aktif mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh PPSDM Geominerba untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan	Frekuensi	9	21	30
		Persentase	30%	70%	100%
Kerjasama Tim					
4	Saya berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja di PPSDM Geominerba	Frekuensi	24	6	
		Presentase	80%	20%	100%

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, hasil kuesioner survei awal

produktivitas kerja pada perusahaan PPSDM GEOMINERBA sebanyak 12 orang pegawai atau sebesar 40% dari 30 Pegawai perusahaan PPSDM GEOMINERBA, penulis menemukan suatu masalah dan menunjukkan bahwa pegawai masih kurang disiplin dalam datang tepat waktu dan para pegawai ketika diberi tugas tidak langsung tugas nya diselesaikan pada saat diberikan tugas. Hal ini disebabkan karena perusahaan PPSDM GEOMINERBA memiliki tugas yang banyak tetapi tugas yang dikerjakan dalam sehari, waktunya tidak mencukupi. Permasalahan tersebut terjadi karena perusahaan memiliki beban kerja yang berlebihan yaitu terlalu banyak tugas yang diberikan sehingga membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan tugas nya. Oleh karena itu untuk mengatasi permasalahan kurangnya disiplin kerja dalam datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan tidak tepat waktu maka perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memberikan tugas sesuai dengan waktu yang ada dan juga melakukan pemantauan dan evaluasi kemajuan para pegawai. Dengan mempertimbangkan masalah tersebut maka para karyawan dapat memiliki harapan yang lebih realistis tentang peluang mereka untuk mendapatkan beban kerja atau tugas yang tidak berlebihan.

Adapun permasalahan lainnya yaitu sebanyak 21 orang pegawai atau sebesar 70%, masih terdapat karyawan yang tidak mengikuti pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh PPSDM GEOMINERBA. Hal ini disebabkan karena adanya sebagian pegawai yang tidak mengikuti pelatihan dan pengembangan dikarenakan tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya dan juga sebagian pegawai yang mengikuti pelatihan tersebut adalah pegawai

yang dipilih oleh kepala pusat.

Sesuai dengan teori menurut Menurut David McClelland (2020) keterampilan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan baik. Keterampilan ini dapat diperoleh melalui pelatihan, pendidikan, dan pengalaman. Memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik yaitu mereka mampu mengikuti pelatihan dan pengembangan yang ada di perusahaan sehingga para pegawai memiliki pengetahuan yang lebih sehingga akan terciptanya produktivitas pegawai.

Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan juga perlu menerapkan motivasi kerja. menurut (Sutrisno, 2010:109) dalam (Purnomo, 2017) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong orang untuk berbuat sesuatu. Hidayat dkk. (2023), didefinisikan sebagai motivasi kerja yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan, yang dinyatakan dalam bentuk usaha. Hal ini ada dalam perusahaan karena perusahaan sadar bahwa motivasi kerja dalam suatu perusahaan menjadi faktor penting. Besarnya produktivitas kerja yang dijalani dalam suatu perusahaan akan muncul ketika motivasi kerja terlaksana dengan baik. kerja serta kepuasan kerja yang dijalani akan muncul ketika keseimbangan kehidupan kerja terlaksanakan dengan baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu, menurut M Iqbal Sabarin Sukur &

Ade Irma Susanty (2020) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hasil ini menunjukkan produktivitas kerja sesungguhnya dapat tercapai ketika perusahaan mendukung terciptanya motivasi kerja. Pada penelitian disiplin kerja hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja bernilai positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil survei awal mengenai Motivasi Kerja yang dilakukan penulis pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung yang disebarikan kepada 30 responden yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1. 2
Survey Awal Variabel Motivasi Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Promosi					
1	saya merasa informasi tentang peluang promosi di PPSDM Geominerba mudah diakses dan dipahami	Frekuensi	27	3	30
		Persentase	90%	10%	100%
Prestasi					
2	saya termotivasi untuk mencapai prestasi tinggi dalam pekerjaan di PPSDM Geominerba	Frekuensi	29	1	30
		Persentase	97%	3%	100%
Penghargaan					
3	Saya termotivasi untuk bekerja keras karena ingin mendapatkan penghargaan di PPSDM Geominerba	Frekuensi	27	3	30
		Persentase	90%	10%	100%
Pengakuan					
4	Saya merasa bahwa saya menerima pengakuan yang cukup atas kontribusi di PPSDM Geominerba	Frekuensi	15	15	30
		Persentase	30%	30%	100%

Sumber: Data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil survei awal variabel Motivasi Kerja Pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA bahwa sebagian pegawai merasa tidak

harus menerima pengakuan yang cukup atas kontribusi mereka tetapi ada juga sebagian pegawai yang merasa perlu pengakuan dari perusahaan. maka dari itu motivasi kerja harus berasal dari kepribadian atau sifat yang baik karena dorongan yang didasarkan pada alasan dan prinsip yang salah akan mengakibatkan kerugian baik bagi individu maupun organisasi. Dalam hal ini, melihat survey yang telah dilakukan bahwa motivasi kerja di perusahaan tersebut memiliki pengaruh positif dikarenakan pada perusahaan tersebut sudah tercapainya motivasi kerja yang diharapkan oleh para pegawai.

Dalam mendukung kuesioner Disiplin Kerja yang dibagikan kepada responden penulis melakukan wawancara dengan beberapa pegawai pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA yang mengatakan bahwa, dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan bukan hanya dilihat dari keterampilan dan kompetensi yang dimilikinya, akan tetapi kedisiplinan yang ada dalam diri orang tersebut. dalam motivasi kerja maka disiplin kerja sangat dibutuhkan yaitu Menurut Surono (2020) menyatakan bahwa kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Hasil survei awal mengenai Disiplin Kerja yang dilakukan penulis pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung yang disebarakan kepada 30 responden yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1. 3
Survei Awal Variabel Disiplin Kerja

No	PERNYATAAN	JAWABAN			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
Tingkat Kehadiran					
1	Saya selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai target yang ditetapkan PPSDM Geominerba	Frekuensi	12	18	30
		Persentase	40%	60%	100%
Tata Cara Kerja					
2	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan instruksi dan arahan dari atasan	Frekuensi	29	1	30
		Persentase	97%	3%	100%
Ketaatan Pada Pemimpin					
3	saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan penuh tanggung jawab	Frekuensi	27	3	30
		Persentase	90%	10%	100%
Kesadaran Bekerja					
4	saya selalu fokus pada pekerjaan saya dan menghindari gangguan saat bekerja	frekuensi	14	16	30
		Persentase	47%	53%	100%

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil survei awal variabel Disiplin Kerja sebanyak 18 orang karyawan atau sebesar 60% dari 30 orang pegawai PPSDM GEOMINERBA menunjukkan bahwa pegawai masih kurang disiplin mengenai waktu dan juga penyelesaian tugas tepat waktu. hal ini disebabkan karena pegawai kurang disiplin dan sudah menjadi kebiasaan pegawai nya melakukan keterlambatan. tugas yang diberikan terkadang tidak diselesaikan tepat waktu karena tugas yang diberikan terlalu banyak, jika pegawai terus-menerus merasa harus menyelesaikan tugas yang banyak dan sulit dalam waktu yang terbatas maka mereka akan kelelahan dan juga tugas yang

diberikan akan ditunda dan dikerjakan pada keesokan hari nya.

Adapun hasil lain sebanyak 16 orang pegawai atau sebesar 53% dari 30 pegawai, masih terdapat pegawai yang merasa sulit untuk berkonsentrasi dan memusatkan perhatian dalam pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena pegawai dihadapkan pada tugas-tugas yang berlebihan dan tidak mampu menyelesaikannya dalam waktu yang telah ditentukan dan disebabkan juga karena adanya gangguan dari diri mereka untuk menunda pekerjaan tersebut. Dengan demikian hal tersebut menyebabkan para pegawai kurang disiplin sesuai dengan teori Disiplin kerja menurut Agustini (2019) adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan perusahaan dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian terdahulu menurut Eso Hernawan dan Fransisca Elsy Mulandoro (2021) menyatakan terdapat hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Kondisi ini mengindikasikan masih tingginya Disiplin Kerja pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA.

Dalam mendukung kuesioner Disiplin Kerja yang dibagikan kepada responden penulis menyimpulkan bahwa Perusahaan PPSDM GEOMINERBA sudah melakukan produktivitas pegawai dengan baik namun terkadang pegawai masih kurang disiplin mengenai waktu dan pegawai banyak diberi tugas dan terlalu sedikit untuk menyelesaikannya. Tingkat stres karyawan ditempat kerja cukup tinggi, terutama ketika ada *deadline* waktu yang ketat atau proyek besar yang harus segera diselesaikan.

Beberapa masalah yang terdapat dalam suatu perusahaan yang dapat

mempengaruhi baik dan buruknya kerja seorang pegawai, seperti disiplin kerja dan motivasi kerja yang dapat memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan bagaimana perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan memperhatikan motivasi kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas, maka penulis tertarik melakukan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan terkait fenomena yang terjadi pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang akan dijadikan bahan penelitian sebagai berikut:

1. Sebagian besar pegawai kurang disiplin dalam datang tepat waktu dan ketika diberi tugas tidak langsung tugas nya diselesaikan pada saat hari itu. Kondisi ini mengindikasikan masih terdapat permasalahan dalam produktivitas kerja pada PPSDM GEOMINERBA.
2. Sebagian besar pegawai merasa belum mampu menyeimbangkan pelatihan dan pengembangan dalam perusahaan karena mereka merasa hanya yang membutuhkan saja yang perlu pelatihan tersebut dan adanya pemilihan siapa saja yang dipilih untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan tersebut. Kondisi ini mengindikasikan masih terdapat

permasalahan dalam produktivitas kerja pada PPSDM GEOMINERBA.

3. Sebagian besar pegawai tidak memiliki motivasi kerja dan tidak puas akan kontribusi yang sudah mereka lakukan di perusahaan tersebut. Kondisi ini mengindikasikan masih terdapat permasalahan dalam motivasi kerja pada PPSDM GEOMINERBA.
4. sebagian besar pegawai sulit untuk berkonsentrasi dan memusatkan perhatian dalam pekerjaannya. maka hal tersebut membuat para pegawai tidak disiplin dalam melakukan tugas. kondisi tersebut mengindikasikan kurangnya kedisiplinan kerja pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas yang ditemukan oleh penulis, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Rumusan Masalah dalam penelitian antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja pada perusahaan PPSDM GEOMINERBA
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA.
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA.
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Geologi, Mineral, dan Batubara Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data dan informasi secara fakta yang diperlukan sebagaimana yang berkaitan dengan “Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan PPSDM GEOMINERBA”. Serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu. meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun secara praktis. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi para pegawai perusahaan PPSDM GEOMINERBA untuk lebih meningkatkan Produktivitas Kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau kontribusi proses yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam hal Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja guna meningkatkan Produktivitas Kerja dari perusahaan dan untuk mencapai kedisiplinan kerja dengan upaya motivasi kerja sehingga terciptanya produktivitas kerja dalam setiap aktivitas sehingga pegawai akan memiliki pemikiran yang baik agar target dalam suatu perusahaan dapat tercapai.

1.4.3 Kegunaan Akademis

a Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan dan informasi terkait pengetahuan ataupun perusahaan yang bersangkutan.

b. Bagi ilmu pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan dapat lebih jelas memahami analisa dari suatu masalah. Serta memberikan referensi selanjutnya yang berhubungan dengan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat pada Perusahaan PPSDM GEOMINERBA yang terletak di Jl. Jend. Sudirman No.623, Wr. Muncang, Kec. Bandung Kulon, Kota Bandung, Jawa Barat 40211. Telepon: 0821-2666-6230.

1.5.2 Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini waktu yang diambil oleh peneliti yaitu pada bulan 2024. Secara rinci waktu penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 4
Pelaksanaan Penelitian

NO	URAIAN	WAKTU KEGIATAN																			
		APRIL				MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat Penelitian	■	■																		
2	Melakukan Penelitian		■	■																	
3	Mencari Data			■	■	■	■														
4	Membuat Proposal			■	■	■	■	■	■												
5	Seminar									■											
6	Revisi									■	■										
7	Penelitian Lapangan											■	■	■	■						
8	Bimbingan															■	■	■	■	■	■
9	Sidang																				■

Sumber: Data diolah penulis 2024