**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan sarana atau alat untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu di katakan organisasi adalah (wahana) kegiatan dari pada orang-orang yang bekerja sama dalam usahanya mencapai tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya. Pengertian yang demikian disebut organisasi yang bersifat statis, karena sekedar hanya melihat kepada strukturnya. Di samping itu terdepat pengertian organisasi yang bersifat dinamis.

Pengertian organisasi ini dilihat dari sudut dinamikanya, aktivitas atau tindakan dari pada tata hubungan yang terjadi dalam oganisasi itu, baik yang bersifat formal maupun yang bersifat informal misalnya aktivitas atau hubungan antara atasan dan bawahan, tata hubungan antara sesama atasan dan sesama bawahan. Berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai dalam organisasi, baik organisasi pemerintah maupun non-pemerintah, tergatung sepenuhnya kepada faktor manusianya.

Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan di prakarsai, dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu.

Organisasi membutuhkan kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas, pokok, dan fungsi suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Hariandja, 2007: 194) dalam Putra.

Kinerja pegawai akan menjadi jaminan maju mundurnya suatu organisasi. Menurut amstrong dan baron dalam (sedarmayanti, 2011:202) kinerja adalah sarana untuk mendaptkan hasil yang lebih baik ari organisasi, tim, dan individu degan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Kinerja pegawai *job performance* dapat diartikan sebagai sejauh mana sesorang melaksakan tanggung jawab dan tugas kerjanya.

Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi kinerja lembaga dan untuk memperbaiki kinerja pegawai tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan kinerja yang telah dilakukan oleh para pegawainya melalui peran pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut. Menurut (Griffin, 2002: 92) dalam Ananto kinerja pegawai tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Hal ini dikarenakan kepemimpinan dapat mengarahkah tujuan organisasi, memotivasi perilaku ke arah pencapaian tujuan tersebut, dan mampu mendefinisikan budaya organisasi.

Faktor yang diidentifikasikan mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Pemimpin dan bawahan dalam suatu organisasi memiliki peran yang sama pentingnya, artinya bahwa dengan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan dan visi yang kuat tidak akan berati tanpa adanya bawahan yang mendukungnya. Begitu juga sebaliknya adanya bawahan dengan kompetensi yang handal tanpa adanya pemimpin yang mampu menggerakkanya juga tidak memiliki banyak arti. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarahan langsung dan tidak langsung kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan Menurut Handoko (2009: 294) dalam Ananto kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Sangat diperlukan teladan dari seorang pemimpin, sebab pemimpin adalah panutan dan sorotan dari bawahannya.

Kepemimpinan dalam konteks penelitian ini yang akan dikaji adalah mengenai gaya kepemimpinan (*leadership style*) yaitu kepemimpinan transformasional. Faktor kepemimpinan ini mempunyai berpengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat merencanakan atau membuat kebijakan dan mengambil keputusan, implementasi (pelaksanaan kerja), dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan). Menurut (Robbin:2006) dalam Fajra kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran.

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan seseorang berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Mengenai gaya kepemimpinan pada organisasi, setiap pemimpin pada masing-masing organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain baik sektor publik maupun swasta.

Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi mungkin dapat mempengaruhi kinerja setiap karyawan. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah kepemimpinan tranformasional. Bentuk kepemimpinan yang diyakini da­pat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpi­nan transformasional. Kepemimpinan transformasional, digambarkan sebagai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi karyawan, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkira­kan sebelumnya. Selain itu, gaya kepemimpinan tranformasional dianggap efektif dalam situasi dan budaya apapun.

Menurut burn dalam pasolong (2008:129) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai sebuah proses yaitu para pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Pegawai merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi pegawai untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kerja.

Objek dalam penelitian ini adalah subbagian kepegawaian dan umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi merupakan lembaga pemerintahan provinsi jawa barat, berdasarkan Peraturan Gubernur Jabar No. 71 Tahun 2009 Dinas tenga kerja dan transmigrasi memiliki tugas poko menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Dan rincian tugas dari subbagian kepegawaian dan umum memiliki tugas melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, ketatalaksanaan, umum dan perlengkapan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan suatu instansi yang ditugaskan oleh pemerintah untuk terwujudnya iklim ketenaga kerjaan dan ketransmigrasian yang kondusif dan berkualitas menuju masyarakat sejahtera, selalu berupaya meningkatkan jumlah penempatan tenaga kerja dan menurunkan jumlah pengangguran, terciptanya sumber daya aparatur ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang professional.

Berdasarkan pengamatan pada subbagian kepegawaian dan umum Dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Jawa Barat. Permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai sebagai salah satu variabel untuk menentukan keberhasilan organisasi masih rendah. Indikasi rendahnya kinerja tersebut secara faktual dapat dikemukakan indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. *Personal Factors* ditunjukkan dengan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.contoh : keterampilan dan kompetensi yang di miliki oleh pegawai sub bagian kepegawaian dan umum masih ada ketimpangan dan kesenjangan dalam pelaksanaan pekerjaaan belum sesuai dengan tingkat kebutuhan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang tidak bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dan meminta bantuan rekan kerja,karena terkendala penguasaan ms.office, dimana bisa dilihat dalam daftar nama pegawai negeri sipil dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat yang mendapat penghargaan satyalancana karya satya dari presiden RI tahun 2014 dari 22 pegawai di subbagian kepegawaian dan umum hanya 1 pegawai yang masuk daftar rekomendasi untuk mendaptkan penghargaan satyalanca.
2. *System Factor* yaitu motif yang kurang dari pegawai sub bagian dinas tenaga kerja dan transmigrasi di dalam mengerjakan tugas pokok dan fungsi.contoh : masih ada pengabaian tugas dari beberapa pegawai seperti tugas penyusunan dan pengelolaan data pegawai dimana adanya keterlambatan dalam penyusunan struktur organisasi sub bagiaan kepegawaian dan umum, waktu jam kerja melakukan kegiatan membaca koran , padahal terlihat masih ada pekerjaan yang harus di selesaikan.pegawai melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan jam yang di jam kerja yang telah ditentukan yaitu pukul 08:00 wib tetapi para pegawai melakukan memulai pekerkerjaan jam 09:30 wib.

Permasalahan tersebut terjadi diduga oleh adanya faktor-faktor berikut:

1. Pertimbangan yang diindividualkan, kurangnya peran seorang kepala subbagian sebagai seorang pimpinan dalam memberi dukungan, membesarkan hati, dan memberi pengalaman-pengalaman tentang pengembangan kepada para bawahanya.contoh: hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang belum bisa mengoperasikan ms.office tetapi pemimpin tidak melakukan usaha pengembangan kempampuan pegawai dalam bidang itu., dan tidak ada pelatihan komputerisasi yang di berikan kepada pegawai sebagai pemecahan masalah.
2. Inspirasi, kurang motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawainya dalam penyelesaian tugas, dimana seharusnya pemimpin memberiikan inspirasi teladan dan kedisipilnan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat komunikasi antara kepala sub bagian kepegawian dan umum kurang intensif dan masih adanya pegawai yang mengabaikan tugasnya dan bersantai-santai dalam jam kerja dan kepala sub bagian kepegawaian dan umum tidak melakukan pengawasan yang secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapatlah dipahami bahwa kepemimpinan transformasional dan merupakan faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sub bagian kepegaawaian dan umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Jawa Barat. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk mencoba melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat ( Studi Kasus Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum)”.**

1. **Perumusahan Masalah**

Berpedoman pada latar belakang penelitian di atas, yang menjadi pernyataan masalah (*Problem Statement*) dalam penelitian ini adalah: kinerja pegawai pada sub bagian kepegawaian dan umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Jawa Barat masih rendah. Rendahnya kinerja pegawai di subbagian kepegawaian dan umum tersebut disebabkan belum efektifnya kepemimpinan transformasional sehingga mempengaruhi terhadap keberhasilan dalam mengemban kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan *problem statement* tersebut, diidentifikasikan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai subbagian kepegawaian dan umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Jawa Barat?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai untuk pegawai sub bagian kepegawaian dan umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat ?
3. Usaha – usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan – hambatan yang dihadapi dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai di sub bagian kepegawaian dan umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat?
4. **Tujuan Dan Keguanaan Penilitian**
5. **Tujuan Penelitian:**
	* + 1. Untuk mengentahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sub bagian kepegawaian dan umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Jawa Barat.
			2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai sub bagian kepegawaian dan umum dinas tenaga kerja dan trasmigrasi provinsi jawa barat.
			3. Untuk mengetahui usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang di hadapi dalam menigkatkan kinerja pegawai sub bagian kepegawaian dan umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat.
6. **Kegunaan Penelitian:**

Keguanaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan kegunaan penelitian ini.

1. **Kegunaan teoritis:**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh dan bagi pengembangan ilmu administrasi negara pada umumnya khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sub bagian kepegawaian dan umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat.

1. **Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sub bagian kepegawaian dan umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Jawa Barat

1. Kegunaan bagi kepala sub bagian kepegawaian dan umum

Dengan dilaksanakanya penelitian ini kepala sub bagian kepegawian dan umum diharapkan mengetahui atau menerapkan gaya kepemimpinan dengan menggunakan gaya kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menambah kreativitas kepala subbagian kepegawaian dan umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat dalam memimpin.

1. Kegunaan bagi pegawai

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan akan dapat menambah pemahaman dalam meningkatkan kinerja pegawai, menngkatkakan motivasi dan kreativitas, serta meningkatkan pengalaman dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pegawai

1. Kegunaan bagi peneliti

Memberikan pengalaman dan wawasan pribadi dalam mengembangkan gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi atau instansi

1. **Kerangka Berpikir**

Sugiyono (2011:91) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah di identifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir berisi gambaran penelitian secara menyeluruh yang memperlihatkan paradigma teori tentang masalah yang diteliti dan keterkaitan antar variabel. Variabel yang ada dalam penelitian ini antara lain, gaya kepemimpinan tranformasional sebagai variabel independen (X), sedangkan variabel dependennya (Y) adalah kinerja pegawai.

Selanjutnya untuk memecahkan permasalahan peniliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasan berupa teori, dalil dan pendapat para ahli yang kebenaranya tidak diragukan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang di bahas yaitu mengenai kepemimpinan transformasional dan kinerja.

Menurut yukl (2010:8) mengemukakan pengertian kepemimpinan yaitu:

“kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif,serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama”

Kemudian berikut ini definisi transformasional menurut pasolong (2007:128) yaitu mengubah sesuatu hal menjadi bentuk lain. sedangkan definisi kepemimpinan transformasional menurut bass(pasolong,2007:128) mengemukakan bahwa:

 “kepemimpinan transformasional adalah kemampuan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih baik dari pada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal”

Menurut bas dan avolio dalam ancok (2012:120 ). Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

1. *Idealized influence* (pengaruh yang di idelakan) adalah sifat-sifat keteladaan (role mode) yang ditujukan kepada para pengikut dari pemimpinya.
2. *Intellectual stimulation* Karyawan merasa bhawa manajer mendorong pegawai untuk memikirkan kembali cara kerja karyawan,untuk mencari caracara baru dalam melaksankan tugas, karayawan merasa mendaptkan cara baru dalam mempersepsikan tugas tugas karaywan.
3. *Inspiration motivation* (motivasi inspirasi) adalah sifat yang memberikan inspirasi dalam bekerja mengajak karyawan unutk mewujudkan sebuah cita-cita bersam agara hidup dan karya mereka menjadi lebih bermakna, bekerja tidak hanya mencari uang tetapi juga sebuah wahaana untuk menemukan kebermaknaan dalam hidup.
4. *individualized consideration* (kepdeluaian individu) karyawan merasa diperhatikan dan diperlukan secara khusu oleh pemimpin, pemimpin memperlakukan setiap karyawan sebagai seorang pribadi dengan kecakapan, kebutuhan dan keinginan masing-masing.pemipin memberikan nasihat yang bermaksa,memberi pelatihan yang diperlukan dan bersedia mendengarkan dan memperhatikan aspirasi karayawan.

Menurut lyman forter dan edward lauler dalam Sedarmayanti (2011:223)menyatakan kinerja adalahfungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas,pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan**.** Semuanya itu yang harus di lakukan antara pemimpin dan pegawai, termasuk pegawai yang bekerja di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron yang dikutip oleh Sedarmayanti (2011:223) antara lain:

1. *Personal Factors* ditunjukkan dengan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
2. *Leadership Factor* ditentukan kualitas dorongan bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer.
3. *Team Factors* ditujukkan kualitas dukungan yang diberikan rekan kerja.
4. *System Factors* ditujukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. *Contextual* atau *Situasional Factors* ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal.
6. **Hipotesis**

Sugiyono (2013:96) mengemukakan Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan hanya didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis mengajukan hipotesis ini sebagai berikut: ‘’Ada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Kepegawaian Dan Umum Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat’’.

1.  Tidak ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja (Y) pegawai sekretariat Dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat (studi kasus subbagian kepegawaian dan umum)
2. Ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X) terhadap kinerja (Y) pegawai sekretariat Dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat (studi kasus subbagian kepegawaian dan umum)

**Gambar 1.1 Paradigma**

 py

 pyk

keterangan :

X : Variabel kepemimpinan transformasional

Y : Variabel Kinerja Pegawai

**έ** : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

pyx:Besarnya pengaruh dari variabel kepemimpinan transformasional

py: Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan transformasional (X) merupakan sebagai suatu kondisi yang dilakukan oleh Kepala subbagaian kepegawaian dan umum dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat. yang menggerakkan pegawai kearah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan dimensi *Idealized influence, Inspiration motivation,Intellectual stimulation,*  *individualized consideration*
2. Kineerja pegawai (y) fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas,pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan**.***Personal Factors*, *Leadership Factor* , *Team Factors* ,*System Factors*, *Contextual* atau *Situasional*
3. Pengaruh yaitu menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai sektretariatan dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat studi kasus subbagian kepegawaian dan umum.
4. Signifikan yaitu data yang mempunyai makna
5. **Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**
	* + - 1. Lokasi penelitian*,* dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. jl. Soekarno-Hatta. 532 Bandung
				2. Waktu penelitian, penilitian dilakukan selama 6 bulan terhitung dari bulan januari 2015 sampai dengan bulan juni 2015, sebagaimana dapat dilihat pada jadwal penelitian yang disajikan.

**Gambar 1.1**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | TahunBulanKegiatanMinggu | 2014 – 2015  |
| Januari | Februari | Maret | April | Mei | Juni |
| 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 | TAHAP PERSIAPAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. PenelitianKepustakaan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Perijinan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Penjajagan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | d. PengajuanJudul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | e. Pembuatan Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | f. Seminar Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | g. Perbaikan Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | TAHAP PENELITIAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Observasi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Wawancara |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. PenyebaranAngket |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | d. PenarikanAngket |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | TAHAP PENYUSUNAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Analisis Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Pembuatanlaporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | TAHAP PENGUJIAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Seminar Draft |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Perbaikan Draft |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. SidangSkripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Jadwal Kegiatan Penelitian**

Ket: Ada Kegiatan