**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan sarana kerjasama yang efektif dan efisien. Organisasi dijalankan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada misalnya lingkungan, metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumber daya lain, termasuk pegawai sumber daya manusia. Pada dasarnya sebuah organisasi bukan saja mengharapkan para pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terkendali, dan jelasnya sebuah tujuan bersama. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena adanya penyatuan visi misi serta tujuan yang sama dan didalam prakteknya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Prestasi kerja pegawai dapat meningkatkan keberhasilan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Usaha untuk membina mendororong dan mengarahkan para pegawai perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, karena prestasi kerja merupakan faktor penentu bagi kelancaran pemerintahan, pembangunan dan menentukan tingkat keberhasilan pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Prestasi kerja yang terarah dan dilandasi mutu serta keterampilan yang tinggi akan menghasilkan kerja yang efektif dan efisien, yang dengan prestasi kerja pegawai itu menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam meningkatkan prestasi kerja tentu perlu dorongan motivasi pada pegawai.

Kuatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik maka memekasa berbagi instansi pemerintah yang berkaitan untuk terus melakukan pembenahan dengan cara memperbaiki kinerja aparatnya. Instansi pemerintah perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawainya sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan yang ada dan menguatkan kelebihan, dalam meningkatkan kinerja. Upaya untuk mendorong para pegawai dalam mencapai prestasi kerja adalah memberikan motivasi.

Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya merupakan instansi Pelakasana Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung yang dipimpin oleh Kepala Dinas harus mencapai akuntabilitas instansi Pemerintahan yang baik selaku unsur pembantu pimpinan, dan dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya sebagai sub system dari sistem Pemerintahan Daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan wajib pemerintahan di bidang penataan ruang, sebagian bidang pekerjaan umum dan sebagian bidang perumahan. Serta membantu walikota dengan memiliki beberapa kewenangan, antara lain: Merumuskan kebijakan teknis tata ruang dan permukiman, Penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan perumahan, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang tata ruang dan pemukiman meliputi survey dan pemetaan, perencanaan dan pengendaliàn, perumahan dan pemukiman dan dokumentasi dan pelayanan, Pelaksanan pelayanan teknis ketatausahaan Dinas, Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri atau pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap prestasi kerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinana karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Peningkatan prestasi kerja pegawai bukanlah suatu hal yang timbul begitu saja dari pegawai, tetapi di pengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja pegawai merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan. Tanpa motivasi kerja yang tinggi, pegawai tidak akan mendapat dorongan dan hanya menunggu perintah dan kurang inisiatif dan kurang tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa prestasi kerja Pegawai pada Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung masih rendah, diantaranya :

1. Kualitas kerja, yang dimiliki oleh Pegawai Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung masih rendah dalam penyelesaian tugasnya, hal ini dapat dilihat dari kurangnya pemahaman pegawai mengenai tugas dari pekerjaan masing – masing. Contohnya : kemampuan yang dimiliki Pegawai di Bidang Pengendalian dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung tidak dapat memahami tugas – tugas pengukuran bangunan bermasalah yang diberikan oleh kepala bagian dengan baik, pegawai bekerja tidak sesuai dengan keahliannya, seperti halnya pegawai bagian pengukuran yang seharusnya ada keahlian serta lulusan dari kejuruan dalam hal ini Geodesi atau Arsitek sedangkan ini lulusan dari ilmu yang di luar keahlian dalam pengukuran.
2. Ketetapan waktu, yaitu Pegawai Bidang Pengendalian dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam kedisiplinan bekerja. Contohnya masih terlihat pegawai yang tidak dapat menggunakan waktu dengan baik saat waktu bekerja seperti telat masuk kantor yang seharusnya masuk pukul 08.00 tetapi datang pukul 09.00 serta pulang lebih awal yang seharunya pukul 16.00 tetapi pukul 15.00 sudah keluar kantor.

Kondisi tersebut terjadi diduga oleh motivasi yang belum sepenuhnya dilakukan oleh Kepala Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung berdasarkan prinsip – prinsip motivasi kerja, sebagai berikut :

1. Kurangnya kebutuhan akan prestasi pegawai, dimana pegawai tidak memiliki dorongan dan kesempatan dari dirinya sendiri untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Contohnya : Sebagian Pegawai Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung kurang mempunyai kemauan untuk mengembangkan diri dan mengarahkan kemampuan dalam pengukurun mengenai pelatihan khusus pengukuran untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.
2. Kurangnya tingkat kebutuhan affiliasi pegawai, dimana kurangnya kerjasama antara pegawai dengan pegawai lainnya. Contohnya : masih ada pegawai yang kurang melakukan kerjasama dalam melaksankan tugas pendataan bangunan – bermasalah, yang dimana seharusnya di kerjakan oleh 2 orang tapi kenyataanya hanya seorang yang menyelesaikan tugasnya. Berdasarkan permasalahan – permasalahan di atas, penulis tertarik dan berkeinginan meneliti lebih jauh tentang motivasi dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, khususnya di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Bidang Pengendalian Tata Ruang Kota Bandung dengan judul : “**Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai** **Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Banguan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung ”.**
   1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka dapat diidentifikasikan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam usaha memberikan motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai di Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung?
3. Usaha – usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan – hambatan yang dihadapi dalam usaha memberikan motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai di Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung?
   1. **Tujuan Penelitian**
4. Menemukan data dan informasi tentang bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

2. Memperoleh data dan informasi tentang hambatan – hambatan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai pada Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Banguan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

3. Mengembangkan data dan informasi tentang usaha – usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan – hambatan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

* 1. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan, sebagai berikut :

* 1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu administrasi negara pada umumnya khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Banguan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja Pegawai di Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Bertitik tolak dari latar belakang serta perumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka fikir yang dapat dijadikan landasan teori, dalil dan pendapat dari para pakar berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni : motivasi (variabel bebas) dan prestasi kerja (variabel terikat).

Peneliti akan mengemukakan pengertian mengenai motivasi, untuk mempermudah pemahaman motivasi.

**Hasibuan** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia (2007:141)** mengemukakan bahwa **“Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.”** Definisi itu dapat disimpulkan, bahwa motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan keinginan manusia untuk bekerja sehingga mendapatkan hasil yang optimal.

Pendapat lain memberikan pengertian yang berbeda mengenai motivasi, seperti yang diungkapkan oleh **Flippo** yang dikutip oleh **Hasibuan** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia (2007:143)** yaitu sebagai berikut:

**Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.**

Berdasarkan pendapat di atas, maka motivasi mengandung arti sebagai suatuusaha dari pimpinan agar para bawahan mau melaksanakan tugasnya secara sadar disertai rasa tanggungjawab yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi.

**Mc.Clelland** dalam buku **Sedarmayanti Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (2007:236)** mengemukakan teorinya yaitu *Mc.Clelland Achievement Motivation Theory* atau teori Motivasi Prestasi Mc.Clelland, teori ini menyatakan bahwa seseorang dalam bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan, tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan pelayanan yang ada. Berdasarkan teori ini dikelompokan tiga kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang, yaitu:

1. **Kebutuhan akan prestasi *(need for achievement)***
2. **Kebutuhan akan afiliansi** ***(need for affiliantion)***
3. **Kebutuhan akan kekuasaan *(need for power)***

Dimensi-dimensi tersebut untuk lebih jelasnya akan peneliti uraikan secara terperinci sebagai berikut

1. Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi mendorong seseorang utnuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
2. Kebutuhan akan afiliasi merupakan daya penggerak bekerja seseorang. Oleh karena itu kebutuhan akan afiliansi ini merangsang gairah semangat bekerja seseorang karena setiap orang menginginkan hal – hal seperti :

Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja *(sense of belonging)*, Kebutuhan akan persaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting *(sense of importante),* Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal *(sense of achievement)*, Kebutuhan akan perasaan ikut serta *(sence of participation).*

1. Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

Berbagai pandangan yang utama ini akan membantu untuk memahami bagaimana motivasi mempengaruhi prestasi kerja. Kinerja (prestasi kerja) menurut Sedarmayanti dalam buku  **Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil (2007:92)** : “Kinerja (prestasi kerja) berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.”

Sedangkan pengertian Prestasi Kerja menurut **Dharma (1985 : 43)** dalam buku **Manajemen Prestasi Kerja,** yaitu sebagai berikut : **“Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.”**

Pengertian di atas menjelaskan bahwa faktor prestasi kerja sangat dominan dalam menentukan baik tidaknya suatu pekerjaan. Adapun kriteria yang meliputi prestasi kerja yang dapat dijadikan ukuran menurut **Dharma** dalam buku **Manajemen Prestasi Kerja (1985 : 43)** yaitu:

1. **Kuantitas yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk sejumlah kegiatan yang diselesaikan.**
2. **Kualitas yaitu tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara ideal atau sesuai atau menyelesaikan sesuai dengan tujuan yang di tetapkan.**
3. **Ketepatan Waktu yaitu tingkat di mana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan, dengan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.**

Pegawai dikatakan mempunyai prestasi kerja baik, apabila di dalam dirinya sudah dilengkapi dengan kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, atau dalam mengambil sikap maupun putusan serta mempunyai dorongan di dalam dirinya untuk berinisiatif serta mengerjakan sesuatu yang positif, menuju kearah tujuan yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut **Irawan** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia** **(1997 : 260)**  menyatakan :

**Bahwa motivasi berkorelasi positif terhadap prestasi kerja, meskipun hubungannya tidak langsung. Meningkatnya motivasi secara tidak langsung akan meningkatkan hasil kerja (prestasi kerja) dan sebaliknya.**

Berdasarkan pemikiran para pakar di atas peneliti mengindentifikasikan bahwa prestasi kerja Pegawai pada Bidang Pengendalian dan Bangunan Tata Ruang Kota Bandung tidak lepas dari motivasi yang diperankan oleh motivator, yaitu Kepala Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Bandung.

* 1. **Hipotesis**
     1. **Hipotesis Statistik**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis, sebagai berikut : “**Adanya Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Bidang Pengendalian Tata Ruang** **dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung”.**

Hipotesis statistik :

1. *H0 : ρs ≤ 0 =* Tidak ada pengaruh Motivasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) pegawai BidangPengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.
2. *H1 : ρs > 0 =* Ada pengaruh Motivasi (X) terhadap Prestasi Kerja (Y) pegawai BidangPengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.
   * 1. **Paradigma Penelitian**

**Gambar 1.1.**

**Paradigma Penelitian**

*ρ*y

*ρ*xy

X

Y

Keterangan Gambar :

X : Variabel Motvasi

Y : Variabel Prestasi Kerja Pegawai Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung.

: Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

*ρ*yx : Besarnya pengaruh dari variabel motivasi.

*ρ*y : Besarnya pengaruh dari variable lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

* 1. **Lokasi dan lamanya penelitian**

1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian berada di Kantor Bidang Pengendalian Tata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Tata Ruang Kota Bandung. Jalan Cianjur No. 34 Bandung Telp. (022) 7217451.

1. **Lamanya Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama 3 (tiga) bulan, dimulai dari bulan Desember sampai dengan bulan Februari adapun rincian kegiatannya sebagai berikut:

* 1. Tanggal 15-16 November pra-penjajagan di Kantor Bidang PengendalianTata Ruang dan Bangunan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Tata Ruang Kota Bandung.
  2. Tanggal 15-19 Desember pelaksanaan
  3. Bulan Desember-Februari yaitu bimbingan, pengerjaan laporan, Seminar Usulan Penelitian dan Sidang.

Data secara kongkritnya terlampir di halaman berikutnya (dalam diagram *giat*)

**GAMBAR 1.2**

**Jadwal Kegiatan Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun**  **Bulan**  **Minggu**  **Kegiatan** |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Desember** | | | | **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** | **2** | **3** | **4** |
| 1 | TAHAP PERSIAPAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Penelitian Kepustakaan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | | |
|  | b. Perijinan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Penjajagan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | d. Pengajuan Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | e.Pembuatan Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | f. Seminar Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | g. Perbaikan Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | h. Pembuatan Angket |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | TAHAP PENELITIAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Observasi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Wawancara |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Penyebaran Angket |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | d. Penarikan Angket |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | TAHAP PENYUSUNAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Analisis Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Pembuatan Draft skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | TAHAP PENGUJIAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Seminar Draft |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Perbaikan Draft Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

***Sumber : Hasil Penelitian 2015***