**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi adalah wadah atau sarana bagi sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi, diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialisasi pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggotanya sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing. Kompleksitas ini berlaku juga dalam organisasi pemerintahan. Organisasi pemerintahan harus dapat mengelola dengan baik sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut dan peka atau tanggap terhadap berbagai perubahan lingkungan yang ada disekitarnya baik itu teknologi, budaya, konstitusi dan perubahan-perubahan lainnya. Mengingat pentingnya unsur sumber daya manusia ketika menjalankan suatu pekerjaannya dalam organisasi tidak akan terlepas dari kondisi lingkungan kerja tempat mereka menjalankan aktivitasnya.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan dalam aspek manajemen, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap manusia yang melaksanakan proses pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai untuk dapat menciptakan ruangan kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan kinerja pegawai yang optimal, yaitu: lingkungan fisik yang nyaman, perancangan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan sarana yang baik.

Suatu organisasi perlu memupuk kerja sama yang baik diantara sesama pegawai agar dapat menimbulkan suasana lingkungan kerja yang baik, aman, tentram serta menyenangkan agar apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat terealisir sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Suasana kerja yang baik akan mendorong terciptanya gairah kerja yang tinggi dan produksi dapat berjalan dengan lancar sehingga produktivitas kerja dapat ditingkatkan (Sahara, 2012). Oleh karena itu, diperlukannya suatu lingkungan organisasi yang dapat mendukung hubungan kerja yang terjalin antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta tempat pegawai bekerja.

Produktivitas pada dasarnya disebut sebagai kemampuan seorang pegawai dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh keluaran atau hasil yang optimal dalam rangka pelaksanaan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta pencapaian hasil kerja yang telah ditentukan. Apabila lingkungan kerja semakin nyaman dan kondusif, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Meningkatnya kinerja pegawai akan berdampak pada tingginya produktivitas (Purwaningsih, 2011).

Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh besar terhadap kelancaran operasional sebuah organisasi sehingga akan berpengaruh pada produktivitas organisasi pada umumnya. Kualitas bukan hanya mencakup produk dan jasa, tetapi juga meliputi proses, lingkungan, dan manusia. Jadi sebuah organisasi harus menyediakan lingkungan yang berkualitas agar para pegawainya nyaman sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 11 Tahun 2015 Sekretariat Daerah yang dimaksud dalam usulan penelitian ini adalah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat sebagai perangkat daerah, yaitu unsur pembantu gubernur dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah provinsi meliputi dari sekretaris daerah, asisten sekretaris daerah, staf ahli, biro, bagian, sub bagian di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.

Pasal 112 Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Biro Umum mempunyai tugas pokok menyelenggarakan perumusan kebijakan umum, pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif bidang umum, meliputi rumah tangga, tata usaha dan kepegawaian, administrasi keuangan serta aset Sekretariat Daerah Provinsi yang menjadi kewenangan Provinsi, menyelenggarakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat serta melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya. Biro Umum meliputi beberapa bagian, yakni: Bagian Rumah Tangga Tata Usaha dan Kepegawaian, Bagian Administrasi Keuangan dan Bagian Aset Sekretariat Daerah.

Pasal 116 Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, khususnya pada Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan tata usaha dan kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi, meliputi koordinasi dan fasilitasi, pengelolaan tata usaha, kearsipan, naskah dinas dan administrasi kepegawaian, perencanaan kebutuhan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi, pelaksanaan koordinasi, administratif, pembinaan, pengendalian dan pelayanan administratif serta penyusunan bahan kebijakan umum tata usaha dan kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi.

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, dalam menjalankan suatu tugas, pokok, dan fungsi dari produktivitas kerja para pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat khususnya pada Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian tersebut dapat dikatakan belum sepenuhnya efektif dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Hal tersebut tentunya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang ada pada Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang dikatakan kurang kondusif dan sesuai dengan harapan pegawainya sehingga membuat para Pegawai Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat merasa kurang nyaman terhadap kondisi dan tempat mereka bekerja serta berdampak pada pencapaian hasil kerja yang kurang optimal.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan pada Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat menunjukkan, bahwa produktivitas kerja pegawai masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari indikator-indikator, sebagai berikut :

1. **Kemampuan.** Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.

**Contoh :** Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti mengamati bahwa Pegawai di Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat masih ada yang kurang mahir dalam mengoperasikan komputer dengan program aplikasi berbasis internet. Hal tersebut terdapat pada bagian kearsipan yang metode kerjanya menggunakan program aplikasi bernama SITALAS. SITALAS adalah kepanjangan dari Sistem Informasi Tata Laksana Surat yang digunakan untuk pencatatan, pengendalian dan penemuan kembali surat masuk/keluar secara mudah, cepat dan akurat. Pada bagian tersebut terdapat salah seorang pegawai yang bertugas mengelola program tersebut namun masih kesulitan ketika hendak mencari kembali surat masuk yang akan diperiksa statusnya apakah surat tersebut sudah ditindaklanjuti atau belum. Hal ini banyak terjadi pada pegawai yang sudah lanjut usia dan kurang bisa beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang semakin maju.

1. **Efisiensi.** Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

**Contoh :** Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, terlihat bahwa tingkat efisiensi yang terdapat pada Pegawai Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat masih terbilang rendah. Hal tersebut terlihat bahwa ketika sudah masuk jam kerja setelah jam istirahat usai, ruangan masih terlihat kosong sepi pegawai dan terlihat pada beberapa meja pegawai terdapat berkas-berkas yang dibiarkan menumpuk, untuk lebih jelasnya terdapat pada **Lampiran 6.**

Berdasarkan indikator-indikator permasalahan di atas, diduga hal tersebut disebabkan oleh penyediaan lingkungan kerja yang belum optimal pada Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum seperti terlihat pada fenomena-fenomena, sebagai berikut :

1. **Lingkungan fisik langsung.** Faktor lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, meja dan kursi. Dilihat dari faktor lingkungan langsung yang berhubungan dengan Pegawai Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat masih dinilai kurang lengkap dan kurang layak untuk digunakan.

**Contoh:** Pada ruangan Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian terlihat masih kekurangan fasilitas kursi karena jumlahnya tidak sebanding dengan jumlah pegawai yang ada, hal ini terlihat bahwa pada ruangan tersebut terdapat siswa praktek atau magang yang terlihat menempati satu kursi untuk ditempati dua orang dikarenakan kurangnya jumlah kursi pada ruangan Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian serta terdapat kondisi atap ruangan yang berlubang belum sepenuhnya diperbaiki hal tersebut dapat mengganggu aktivitas pekerjaan pegawai terutama ketika kondisi hujan, untuk lebih jelasnya terdapat pada **Lampiran 7.**

1. **Lingkungan fisik perantara.** Segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Dilihat dari kondisi ruangan yang ada pada Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa barat kurang nyaman dan kurang kondusif.

**Contoh:**

* Sirkulasi udara yang dihasilkan pada ruangan Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian masih dinilai kurang hal ini terlihat pada setiap jendela yang terdapat di dalam ruangan selalu tertutup sehingga udara yang dihasilkan sangatlah kurang dan fasilitas penyejuk udara seperti *Air Conditioner (AC)* yang tidak berfungsi menyebabkan suhu udara pada ruangan terkadang terasa panas.
* Dekorasi tempat kerja masih dinilai kurang beraturan. Hal ini terlihat jarak antar meja-meja pegawai dan bagian-bagian pada ruangan yang terbilang cukup terbatas menyebabkan para pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya menjadi kurang leluasa dan kurang konsentrasi akibat banyaknya pegawai pada satu ruangan membuat ruangan tersebut menjadi kurang kondusif.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan usulan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI SUBBAGIAN TATA USAHA DAN KEPEGAWAIAN BIRO UMUM SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengindikasikan masalah, sebagai berikut:

1. Seberapa besarkah pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai di Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat ?
2. Apa saja yang menjadi hambatan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai di Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat ?
3. Bagaimana usaha yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai di Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat ?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
5. **Tujuan Penelitian**
6. Menganalisis data dan informasi mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai di Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
7. Mengembangkan data mengenai hambatan pengaruh lingkungan kerja terhadap terhadap produktivitas kerja Pegawai di Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
8. Menerapkan data tentang cara mengatasi hambatan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai di Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
9. **Kegunaan Penelitian**

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

1. Secara teoritis, hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Ilmu Administrasi Negara khususnya menyangkut permasalahan lingkungan kerja dan produktivitas kerja Pegawai di Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat
2. Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi oleh Pemerintah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat khususnya di Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
3. **Kerangka Pemikiran**

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

Berikut ini peneliti akan mengemukakan pengertian lingkungan kerja menurut **Nitisemito**,Manajemen Personalia (2015:183), mengemukakan pengertian dari lingkungan kerja, yaitu:

**Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.**

Lingkungan kerja pada dasarnya terkait dengan lingkungan fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

**Sedarmayanti**, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja(2011:26), mengemukakan beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator pengukuran lingkungan kerja.

1. **Lingkungan Fisik Langsung,** lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti:
2. **Pusat Kerja**
3. **Meja**
4. **Kursi**
5. **Lingkungan Fisik Perantara,** Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, diantaranya:
6. **Penerangan/cahaya di tempat kerja**
7. **Temperatur/suhu di tempat kerja**
8. **Kelembaban di tempat kerja**
9. **Sirkulasi udara di tempat kerja**
10. **Kebisingan di tempat kerja**
11. **Getaran Mekanis di tempat kerja**
12. **Bau tidak sedap di tempat kerja**
13. **Tata warna di tempat kerja**
14. **Dekorasi di tempat kerja**
15. **Musik di tempat kerja**
16. **Keamanan di tempat kerja**

**Sutrisno,** Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:102), mengemukakan pengertian dari produktivitas kerja, sebagai berikut:

**Produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.**

Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipandang sebagai perbandingan atau rasio masukan dan keluaran, melainkan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan memperhatikan kualitas kerja dan berupaya untuk meningkatkan hasil kerja. **Sutrisno**, Manajemen Sumber Daya Manusia (2009:104), mengemukakan bahwa untuk mengukur produktivitas kerja diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. **Kemampuan**

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

1. **Meningkatkan hasil yang dicapai**

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

1. **Semangat kerja**

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

1. **Pengembangan diri**

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

1. **Mutu**

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

1. **Efisiensi**

Perbandingan dengan apa yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka disusun paradigma pemikiran tentang lingkungan kerja dan produktivitas kerja pegawai tersaji pada Gambar 1.1.

**GAMBAR 1.1**

**Paradigma Pemikiran tentang Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai**

**Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

1. Lingkungan Fisik Langsung
2. Lingkungan Fisik Perantara

**Indikator Produktivitas Kerja**

1. Kemampuan
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
3. Semangat kerja
4. Pengembangan diri
5. Mutu
6. Efisiensi

**Sumber:** Dimodifikasi oleh peneliti sesuai dengan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dalam **Sedarmayanti**, Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (2011:26), Indikator pengukuran produktivitas kerja dalam **Sutrisno**, Manajemen Sumber Daya Manusia (2009:104).

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian, sebagai berikut : **“Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.”**

Hipotesis di atas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa diuji oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah dioperasional, sebagai berikut:

1. H0 : = 0 = : lingkungan kerja: produktivitas kerja pegawai = 0, lingkungan kerja (X) produktivitas kerja pegawai (Y) artinya lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. H0 : ≠ 0 = : lingkungan kerja: produktivitas kerja pegawai ≠ 0, lingkungan kerja (X) produktivitas kerja pegawai (Y) artinya lingkungan kerja ada pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian yang tersaji pada Gambar 1.2.

**GAMBAR 1.2**

**Paradigma Pengaruh**

*pyԑ*

*pyxε*

Keterangan :

X = Lingkungan Kerja

Y = Produktivitas Kerja Pegawai

ԑ= Variabel dari luar variabel Lingkungan Kerja yang tidak diukur yang mempengaruhi terhadap variabel produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis di atas, maka peneliti akan mengemukakan definisi operasional, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para Pegawai Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dan dapat mempengaruhi Pegawai Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, dan sebagainya.
2. Produktivitas kerja pegawai (Y) adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan oleh Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja atau Pegawai di Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, sebagai berikut : Kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri mutu dan efisiensi.
3. Pengaruh yang signifikan menunjukan variabel lingkungan kerja terhadap meningkatnya produktivitas kerja Pegawai di Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.
4. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
5. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jalan Diponegoro No.22, Citarum, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115

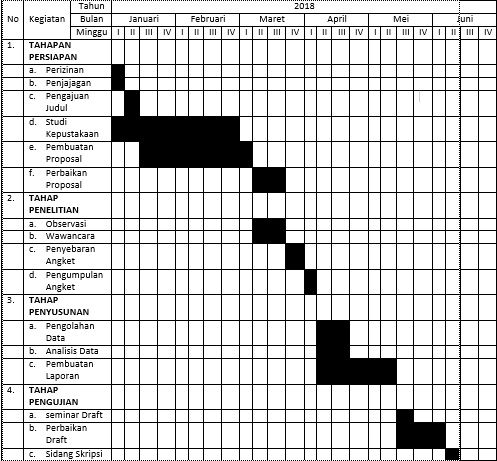
Website: [www.jabarprov.go.id](http://www.jabarprov.go.id)

1. **Lamanya Penelitian**

Penelitian ini memerlukan waktu selama 6 bulan terhitung dari Bulan Januari 2018 sampai dengan Bulan Mei 2018.

Berikut penjelasan Jadual penelitian yang tersaji pada Gambar 1.3.

**GAMBAR 1.3**

** Diagram *Gant* Jadual Penelitian**

**Sumber :** Hasil Penelitian Tahun 2018