

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Situasi persaingan bisnis global yang terjadi saat ini terasa semakin ketat, terutama di dalam bisnis telekomunikasi. Apabila perusahaan tidak melakukan inovasi maka akan tertinggal dengan para kompetitor yang semakin banyak jumlahnya. Salah satu faktor penting untuk memenangkan persaingan tersebut diperlukan sumber daya yang berkualitas. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Setiap karyawan yang dipekerjakan tersebut tentu saja diberikan penilaian atas kinerjanya untuk mencapai target untuk memenuhi tujuan perusahaan. Dimasa modern ini perusahaan banyak melakukan pengembangan dan pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat menjadi lebih baik.

Setiap organisasi akan menghadapi permasalahan kinerja yang kompleks sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan harus selalu maksimal. Peran kinerja karyawan mempunyai pengaruh dominan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan ide-ide baru, keterampilan menyelesaikan masalah dan menangkap peluang ataupun ketepatannya dalam mengambil keputusan. Menurut Budi dan Waridin (2006:181) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti dan Hidayat (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang

pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Dengan demikian, kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk.

Seymour dalam Cahyono dan Suharto (2005:15) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur atau dinilai. Dengan demikian, kinerja karyawan dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006:7).

Gibson, *et all* dalam Ariesta (2014:1) menjelaskan bahwa kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya, atau dengan kata lain kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Apa yang dikemukakan Gibson tersebut dapat diartikan bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja organisasinya. Kinerja karyawan adalah hal yang paling penting untuk diperhatikan organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan global yang sering berubah atau tidak stabil. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apa pun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja sumber daya manusia.

Divisi BGES Regional III Telkom merupakan divisi dari PT Telkom Group yang bergerak dibidang *marketing* untuk segmen pelanggan *corporate costumer* seperti segmen *Enterprise*, *Goverment*, dan *Business*. Ditengah persaingan dibidang telekomunikasi yg semakin ketat ini untuk memberikan

pelayanan terbaik bagi *corporate customer* terutama *customer* yang berada di regional Jawa Barat tidak akan mencapai visi, misi, tujuan, dan sasaran apabila tidak mendapatkan dukungan sepenuhnya dari kemampuan kinerja karyawannya.

Berikut merupakan data absensi karyawan Divisi BGES Regional III Telkom yang menunjukkan ada penurunan kinerja karyawan Divisi BGES Regional III Telkom dimana tingkat absensi ini dipengaruhi juga oleh gaya kepemimpinan manajemennya.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Divisi BGES Regional III Telkom

Periode	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Sakit	Izin	Alfa
Januari	115	22	15	8	5
Februari	115	20	7	6	3
Maret	115	23	8	5	2
April	115	20	14	11	6
Mei	115	23	17	9	2
Juni	115	22	10	10	8
Juli	115	21	17	7	7
Agustus	115	23	25	11	10
September	115	21	28	16	15
Total	115	195	141	83	58

Sumber : Data Absensi Human Capital Management Telkom (2017)

Dapat dilihat dari table 1.1 yang menggambarkan absensi karyawan Divisi BGES Regional III Telkom, hampir setiap bulannya terdapat karyawan yang tidak hadir dikarenakan alasan sakit, izin ataupun alfa, sehingga dalam hal ini terlihat adanya suatu indikasi penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan adanya ketidakhadiran karyawan setiap bulannya yang semakin meningkat.

Sejalan dengan hal tersebut kepemimpinan menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana menurut Armstrong dalam Sudarmanto (2009:133) menyatakan kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Selain itu pada periode Januari sampai dengan Agustus 2017 Divisi BGES Regional III Telkom mengalami fluktuasi *revenue*, bahkan sebagian mengalami penurunan penjualan. Padahal Telkom merupakan perusahaan BUMN dan dengan adanya sinergi BUMN yang dicanangkan pemerintah saat ini membuat target market utama Telkom sebenarnya sudah jelas yaitu bisnis dengan sesama BUMN lainnya, sehingga menurunkan daya saing produk dengan perusahaan telekomunikasi swasta lainnya. Dibawah ini terdapat gambar yang membuktikan bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang berdampak pada penurunan *revenue* penjualan yang terjadi di Divisi BGES Regional III Telkom.

Tabel 1.2
Performansi BGES Regional III 2017 Januari-Maret

SEGMENT	WITEL	Januari			Februari			Maret		
		T REV	R REV	ACH	T REV	R REV	ACH	T REV	R REV	ACH
ES	Bandung	24.681	17.823	72%	25.159	16.940	67%	25.758	18.329	71%
	Cirebon	3.881	3.586	92%	3.956	3.545	90%	4.050	3.674	91%
	Karawang	7.404	7.033	95%	7.547	6.706	89%	7.727	7.958	103%
	Sukabumi	2.279	2.165	95%	2.324	2.367	102%	2.379	2.709	114%
	Tasikmalaya	2.437	2.454	101%	2.484	2.475	100%	2.544	11.447	450%
	Regional III	40.682	33.060	81%	41.470	32.033	77%	42.457	44.118	104%
GS	Bandung	5.602	2.658	47%	5.493	5.324	97%	5.690	4.035	71%
	Cirebon	875	811	93%	928	804	87%	934	781	84%
	Karawang	300	141	47%	342	339	99%	336	302	90%
	Sukabumi	414	453	109%	448	457	102%	448	536	120%
	Tasikmalaya	852	773	91%	936	727	78%	930	708	76%
	Regional III	8.043	4.837	60%	8.148	7.651	94%	8.337	6.362	76%
BS	Bandung	8.093	6.636	82%	8.005	7.359	92%	8.114	8.816	109%
	Cirebon	2.241	2.066	92%	2.229	2.148	96%	2.271	2.548	112%
	Karawang	2.422	1.744	72%	2.420	1.716	71%	2.478	1.863	75%
	Sukabumi	1.762	1.385	79%	1.747	1.461	84%	1.775	1.469	83%
	Tasikmalaya	1.144	895	78%	1.139	858	75%	1.162	1.509	130%
	Regional III	15.662	12.726	81%	15.540	13.542	87%	15.799	16.204	103%

Sumber : BGES Account Team Regional III (2017)

Tabel 1.3
Performansi BGES Regional III 2017 April-Juni

SEGMENT	WITEL	April			Mei			Juni		
		T REV	R REV	ACH	T REV	R REV	ACH	T REV	R REV	ACH
ES-S2P	Bandung	25.718	17.782	69%	26.245	21.430	82%	25.558	29.850	117%
	Cirebon	4.044	3.560	88%	4.127	3.663	89%	4.019	7.500	187%
	Karawang	7.715	11.634	151%	7.873	7.867	100%	7.667	9.090	119%
	Sukabumi	2.375	2.327	98%	2.424	2.516	104%	2.360	2.447	104%
	Tasikmalaya	2.540	2.435	96%	2.592	2.498	96%	2.524	2.466	98%
	Regional III	42.392	37.738	89%	43.261	37.973	88%	42.128	51.354	122%
GS	Bandung	5.695	4.146	73%	5.801	4.835	83%	4.929	5.331	108%
	Cirebon	981	945	96%	999	1.050	105%	1.341	802	60%
	Karawang	367	502	137%	413	945	229%	502	410	82%
	Sukabumi	476	774	163%	485	612	126%	651	518	80%
	Tasikmalaya	996	652	65%	1.015	1.131	111%	1.362	835	61%
	Regional III	8.516	7.020	82%	8.712	8.573	98%	8.786	7.896	90%
BS	Bandung	7.695	6.592	86%	7.400	6.791	92%	7.246	15.539	214%
	Cirebon	2.167	2.274	105%	2.097	2.430	116%	2.065	2.330	113%
	Karawang	2.378	1.302	55%	2.314	1.727	75%	2.291	1.603	70%
	Sukabumi	1.688	1.426	84%	1.628	1.670	103%	1.598	1.402	88%
	Tasikmalaya	1.111	959	86%	1.076	963	89%	1.062	922	87%
	Regional III	15.038	12.553	83%	14.515	13.582	94%	14.262	21.796	153%

Sumber : BGES Account Team Regional III (2017)

Tabel 1.4
Performansi BGES Regional III 2017 Juli-Agustus

SEGMENT	WITEL	Juli			Agustus		
		T REV	R REV	ACH	T REV	R REV	ACH
ES	Bandung	26.358	17.518	66%	26.836	24.864	93%
	Cirebon	4.144	3.652	88%	4.219	3.636	86%
	Karawang	7.907	7.072	89%	8.051	7.299	91%
	Sukabumi	2.434	2.498	103%	2.478	2.477	100%
	Tasikmalaya	2.603	2.742	105%	2.650	2.603	98%
	Regional III	43.446	33.482	77%	44.234	40.878	92%
GS	Bandung	6.034	4.289	71%	6.105	5.889	96%
	Cirebon	1.017	1.176	116%	1.028	1.247	121%
	Karawang	400	520	130%	405	599	148%
	Sukabumi	517	524	101%	523	578	111%
	Tasikmalaya	1.023	819	80%	1.035	825	80%
	Regional III	8.991	7.329	82%	9.096	9.139	100%
BS	Bandung	8.096	14.153	175%	8.320	8.604	103%
	Cirebon	2.312	2.602	113%	2.386	1.805	76%
	Karawang	2.568	1.737	68%	2.661	1.636	62%
	Sukabumi	1.787	1.438	80%	1.840	2.032	110%
	Tasikmalaya	1.189	943	79%	1.228	1.012	82%
	Regional III	15.952	20.873	131%	16.435	15.090	92%

Sumber : BGES Account Team Regional III (2017)

Dari tabel 1.2, tabel 1.3, dan tabel 1.4 diatas dapat dilihat Performansi BGES Regional III Telkom dari bulan Januari sampai dengan bulan Agustus. Jumlah yang tertera dalam tabel tersebut dalam (Juta). Kemudian masing-masing terdapat tiga segmen dari BGES yaitu, *Segment Enterprise* (ES), *Goverment* (GS), dan *Business* (BS). Kemudian didalam regional III terdapat 5 Wilayah Telkom (Witel) yaitu Witel Bandung, Cirebon, Karawang, Sukabumi, dan Tasikmalaya. Dalam gambar tersebut terdapat *Target Revenue*, *Real Revenue*, dan *Achievement*.

$$Ach = \frac{Real\ Revenue}{Target\ Revenue}$$
, dan keterangan Regional III merupakan penjumlahannya.

Dari tabel 1.2, tabel 1.3, dan tabel 1.4 diatas menunjukan indikasi adanya penurunan kinerja karyawan Divisi BGES Regional III Telkom selama 8 bulan terakhir. Tentu saja penurunan kinerja ini sangat berpengaruh terhadap perusahaan yang berakibat semakin menurunnya pendapatan.

Dalam praktik sumber daya manusia, salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu organisasi atau perusahaan dapat dilakukan dengan meningkatkan peran kepemimpinan. Kepemimpinan pada beberapa penelitian terbukti dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Pentingnya peranan pemimpin tersebut menjadikan kepemimpinan satu fenomena yang kompleks. Menurut Rivai (2005:2), dalam bukunya yang berjudul “Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi” menyatakan bahwa definisi kepemimpinan secara luas, adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Kepemimpinan mempunyai peranan yang dominan untuk meningkatkan produktivitas kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok, maupun pada tingkat organisasi. Pemimpin sebagai atasan, dan karyawan sebagai bawahan merupakan unsur utama dalam organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009:35).

Dalam hal ini baik pimpinan maupun karyawan harus bekerjasama menciptakan kondisi yang kondusif untuk menciptakan kinerja yang baik sebab

peran pimpinan dalam suatu perusahaan sangat diharapkan dalam menciptakan rasa nyaman bagi karyawan, karakteristik pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap iklim kerja dalam suatu perusahaan. Berbagai model gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap iklim kerja perusahaan. Konsep kepemimpinan yang berkembang pesat adalah konsep kepemimpinan transaksional dan transformasional yang dipopulerkan oleh Bass pada tahun 1985. Kedua konsep kepemimpinan tersebut berbasiskan pada gaya, perilaku dan situasi yang meliputi seorang pemimpin. Kepemimpinan transaksional berdasarkan prinsip pertukaran imbalan antara pemimpin dengan bawahan dimana pemimpin mengharapkan imbalan berupa kinerja bawahan yang tinggi sementara bawahan mengharapkan imbalan dan penghargaan secara ekonomis dari pemimpin. Sedangkan kepemimpinan transformasional mendasarkan diri pada prinsip pengembangan bawahan (*follower development*).

James Mac Gregor Burns dalam Ariesta (2014:3) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dapat dipilah secara tegas dan keduanya merupakan gaya kepemimpinan yang saling bertentangan. Selanjutnya Burn mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Menurut Burn dalam keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, Keller dalam Ariesta (2014:4) mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktek gaya kepemimpinan transformasional.

Penelitian-penelitian terdahulu banyak meneliti mengenai hubungan gaya kepemimpinan transaksional dengan kinerja karyawan, diantaranya adalah Paracha (2012) yang meneliti 124 karyawan sekolah swasta di Rawalpindi dan Islamabad, menemukan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan pula dalam penelitian Maulizar, Musnadi, dan Yunus (2012) yang menunjukkan bahwa

variabel gaya kepemimpinan transaksional terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Martha, Bambang dan Hamid (2013) juga menemukan hasil penelitian yang sama, yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan, namun, hasil yang bertentangan justru ditemukan oleh Bass dalam Ariesta (2014) yang menyatakan kepemimpinan transaksional berpengaruh negatif pada kinerja.

Munawaroh (2011) dalam penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Guru, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh pada kinerja. Selain itu penelitian terdahulu juga banyak meneliti mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional dengan kinerja, diantaranya adalah Andira dan Budiarto Subroto (2010) yang menyatakan bahwa secara umum jenis kepemimpinan transformasional mampu membangun kinerja jaminan, empati, kehandalan dan kecepatan-tanggapan dari karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Thamrin (2012) yang melakukan penelitian pada karyawan tetap di 5 perusahaan pelayaran di Jakarta. Dengan menggunakan analisis *Structural Equation Model* (SEM) menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang optimal diharapkan akan mampu merefleksikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa kinerja karyawan yang optimal, mustahil kinerja perusahaan akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu pihak manajemen Telkom seyogyanya berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan berbagai cara, antara lain adalah dengan meningkatkan kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional.

Atas dasar itulah, maka penulis memilih untuk menyusun skripsi dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Divisi BGES Regional III Telkom.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan tabel 1.1, tabel 1.2, tabel 1.3, dan 1.4 diatas terdapat penurunan kinerja karyawan mulai dari absensi karyawan dan menurunnya revenue dari Divisi BGES Regional III Telkom selama 8 bulan terakhir. Tentu saja penurunan kinerja ini sangat berpengaruh terhadap perusahaan yang berakibat semakin menurunnya pendapatan Divisi BGES Regional III Telkom. Penurunan kualitas kinerja sangat berbahaya untuk perusahaan kedepannya. Sehingga harus dilakukan pengoptimalisasian kinerja. Kinerja yang optimal diharapkan akan mampu merefleksikan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tanpa kinerja karyawan yang optimal, mustahil kinerja perusahaan akan tercapai dengan baik. Oleh karena itu pihak manajemen seyogyanya berupaya meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana tanggapan karyawan Divisi BGES Regional III Telkom tentang gaya kepemimpinan transaksional?
2. Bagaimana tanggapan karyawan Divisi BGES Regional III Telkom tentang tentang gaya kepemimpinan transformasional?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan pada Divisi BGES Regional III Telkom?
4. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan Divisi BGES Regional III Telkom?
5. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Divisi BGES Regional III Telkom?
6. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Divisi BGES Regional III Telkom?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tanggapan karyawan Divisi BGES Regional III Telkom tentang gaya kepemimpinan transaksional.
2. Untuk mengetahui tanggapan karyawan Divisi BGES Regional III Telkom tentang tentang gaya kepemimpinan transformasional.
3. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada Divisi BGES Regional III Telkom.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja karyawan Divisi BGES Regional III Telkom.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Divisi BGES Regional III Telkom.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja karyawan Divisi BGES Regional III Telkom.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan suatu yang bermanfaat bagi pihak–pihak yang berkepentingan, antara lain:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini bermanfaat bagi perusahaan mengenai korelasi pengaruh gaya kepemimpinan Transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti sebagai ajang latihan untuk melatih daya nalar, analisis dan mengasah intelektualitas peneliti serta pengimplementasian ilmu yang didapat selama kuliah dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana (S1).

- b. Bagi perusahaan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi Divisi BGES Regional III Telkom untuk mengetahui ggaya kepemimpinan apa yang tepat untuk diterapkan di Unit tersebut dan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
- c. Bagi Perusahaan Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi Divisi BGES Regional III Telkom untuk mengetahui gaya kepemimpinan apa yang tepat untuk diterapkan di Unit tersebut dan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi penelitian di Divisi BGES Regional III Telkom yang berlokasi di Jl. W.R. Supratman No. 66A Kota Bandung.

Adapun beberapa pertimbangan peneliti sehingga memilih lokasi tersebut adalah:

- 1. Data yang diperlukan memadai.
- 2. Lokasi penelitian memberikan keterangan yang lengkap tentang objek penelitian yang akan diteliti.

Penelitian ini akan dilaksanakan 12 bulan, yakni mulai Juli 2017 s.d. Juni 2018. Untuk lebih jelasnya, peneliti menampilkan jadwal penelitian pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.5
Jadwal dan Waktu Penelitian

NO	Bulan							
	Uraian Kegiatan	Mei	Juni	Juli	Agt	Sep	Okt	Nov
1	Pra Penelitian							
2	Penyusunan Proposal							
3	Pengumpulan dan Acc Judul							
4	Bimbingan Skripsi							
5	Seminar							
6	Pelaksanaan Penelitian							
7	Analisa Data							
8	Sidang Akhir							
9	Revisi Skripsi							

Sumber : Oleh Peneliti (2018)