

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kegiatan ekonomi zaman ini membuat orang selalu mencoba untuk lebih efisien dan hemat dalam segala hal, seperti penggunaan energi, uang, waktu dan sumber daya lainnya. Uang menjadi salah satu alat pertukaran yang dapat diterima oleh siapa saja dalam proses ekonomi, oleh karena itu, lembaga keuangan dibuat untuk membantu menghubungkan orang yang memiliki uang dengan orang yang membutuhkan uang, atau, untuk menghubungkan antara pembeli dan penjual, atau untuk menghubungkan pengirim uang dan penerima uang. Menurut Mokhammad Anwar dalam Ayuliasari, (2021) Lembaga keuangan adalah entitas Perusahaan yang menyediakan layanan disektor keuangan, dengan tujuan mengumpulkan dan mengelola dana dari masyarakat dan mengalokasikannya kembali kepada masyarakat, ada dua kategori lembaga keuangan, yaitu lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan non-bank, dan perbedaan antara keduanya terletak pada jenis aktivitas yang mereka lakukan. Lembaga keuangan bank utamanya focus pada memberikan layanan keuangan yang mencakup pemberian pinjaman dan penghipunan dana melalui produk seperti tabungan , deposito berjangka, serta giro. Lembaga keuangan non-bank beroperasi di sektor keuangan dengan cara menghimpun dana melalui instrumen keuangan seperti kertas berharga, dan kemudian dana tersebut dialokasikan ke Masyarakat untuk mendukung investasi

Perusahaan. Sulaeman dkk., (2020). Lembaga keuangan bank terdiri dari tiga kategori, yang meliputi bank umum, bank perkreditan rakyat, dan bank sentral. Disisi lain, lembaga keuangan non bank memiliki berbagai ragam tipe, seperti dana pensiunan, perusahaan asuransi, pasar modal, koperasi simpan pinjam perusahaan pembiayaan, perusahaan modal ventura, pegadaian, dan perusahaan persewaan. Simanjuntak, (2019)

Di Indonesia, Lembaga keuangan dapat dikelompokkan berdasarkan aturan yang berbeda, yaitu konvensional dan syariah. Perbedaan mendasar antara keduanya terletak pada sumber utama pendapatan. Lembaga keuangan konvensional, pendapatan utamanya berasal dari selisih bunga antara simpanan dan pinjaman, sementara dalam prinsip syariah, tidak ada penggunaan bunga. Lembaga keuangan syariah beroperasi sesuai dengan hukum syariat islam yang ada dalam Al-Qur'an dan hadis. Nurhadi, (2018).

Tujuan koperasi adalah meningkatkan kesejahteraan anggotanya, dalam kata lain koperasi tidak bertujuan mencari keuntungan melainkan untuk memberikan manfaat kepada anggotanya, namun penting bagi setiap Lembaga keuangan untuk mencari keuntungan atau setidaknya menghindari kerugian. Rahayu & Utama, (2020). Sumber Daya Manusia berperan penting dalam pembiayaan agar dapat melakukan transaksi sesuai dengan syariat, tentu nya diperlukan Sumber Daya Manusia yang baik dalam mengolah dan mengatur pelaksanaan pada saat transaksi.

Mengelola Sumber Daya Manusia yang efektif dan efisien, perlu dilakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk koordinasikan kinerja Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia memiliki potensi yang dapat dimanfaatkan untuk Upaya mencapai kesuksesan baik secara individu maupun organisasional, baik dari segi internal maupun eksternal. Masalah yang dihadapi oleh Sumber Daya Manusia, terutama dalam hal pengembangan diri, sangat penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia, untuk mencapai tujuan organisasi, kinerja Sumber Daya Manusia yang baik merupakan hasil dari yang mereka lakukan. Shofia dkk., (2022).

Kinerja yang baik akan mendapatkan hasil yang baik bagi perusahaan, tentunya dengan penilaian kinerja bisa diketahui apakah hasil dari pekerjaan bisa terlihat baik atau buruk. Menurut Sedarmayanti dalam Sembiring, (2020) manfaat dari penilaian kinerja dapat meningkatkan performa, siapa yang berhak menerima kenaikan gaji, menentukan promosi, mengevaluasi kebutuhan pelatihan, membantu dalam menentukan jenis karir, mempengaruhi dalam prosedur perekrutan, membantu dalam menjelaskan masalah yang sedang terjadi, menunjukkan kesetaraan, dapat membantu dalam masalah eksternal yang sedang dihadapi pegawai.

Menurut Kasmir dalam Wijaya & Fauji, (2021) ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja seperti, kemampuan dan keahlian, cara bekerja, sifat pribadi, motivasi bekerja, gaya dalam memimpin, kebiasaan pada tempat kerja, kepuasan kerja, suasana ditempat kerja, loyalitas, komitmen dan kedisiplinan

dalam bekerja. Pegawai memiliki kemampuan dan keahliannya masing – masing, akan tetapi organisasi memerlukan kemampuan dan keahlian yang sebanding dengan pekerjaan atau jabatan yang telah ditentukan, maka dari itu organisasi melaksanakan kegiatan pelatihan kepada para pegawai.

Pelatihan menjadi salah satu media bagi organisasi untuk mengasah kemampuan pegawai yang dimiliki, hal ini disebabkan salah satu aspek yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, pegawai, yaitu kemampuan dan keahlian. Hasil wawancara kepada narasumber menurut (Yulianto, 2023) pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kualitas kemampuan serta keahlian yang dimiliki oleh pegawai guna mencapai tujuan yang diinginkan, dengan pelatihan yang sesuai, organisasi berharap agar pegawai dapat bekerja lebih baik. Pelatihan yang berjalan dengan baik dapat dilihat dari semangat pegawai dalam keikutsertaan dalam mengikuti pelatihan, yang menjadikan salah satu aspek untuk meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia.

Motivasi menjadi salah satu aspek dalam kinerja pada pegawai, dengan adanya motivasi pekerjaan bisa lebih efisien dan efektif, hasil wawancara kepada narasumber menurut (Nurdiniati, 2023) motivasi perlu ada dikarenakan dalam pekerjaan membutuhkan waktu serta tenaga, jika waktu dan tenaga tersebut tidak dipergunakan dengan baik maka pekerjaan akan kurang efektif yang menjadikan keterlambatan dan ketidaksesuaian pada kinerja yang telah diberikan.

Tunas Artha Mandiri Syariah (TAM syariah) merupakan organisasi yang bergerak pada bidang koperasi simpan pinjam menggunakan prinsip syariah .



KSPPS TAM syariah memiliki produk terkait pendanaan terhadap masyarakat berupa simpanan dan pembiayaan dengan menggunakan prinsip syariat. Bisnis pada KSPPS TAM Syariah bergerak dengan mengumpulkan dana dari masyarakat untuk disampaikan kembali pada masyarakat guna untuk membantu perekonomian masyarakat. Fenomena yang dialami oleh peneliti setelah melakukan survei serta wawancara kepada narasumber setempat terdapat masalah yang terjadi pada organisasi dalam kinerja yang kurang efektif, dikarenakan sering kali terlambat dalam pekerjaannya. Salah satu faktor yang menyebabkan kurang efektif adalah pelatihan, pelatihan yang diadakan oleh KSPPS TAM Syariah lebih berorientasi kepada pelatihan *on job training*. Menurut Siregar (2018) *on job training* antara lain : instruksi pekerjaan, magang, rotasi pekerjaan, *coaching*, dan penyuluhan, yang dilaksanakan oleh KSPPS TAM Syariah lebih ke instruksi pekerjaan dan penyuluhan, yakni seperti bekerja langsung ke lapangan sesuai arahan atasan, dan penyuluhan melalui senior kerja, yang membuat pegawai kebingungan dengan *jobdesk* nya adalah materi dan metode yang diberikan kurang dapat dipahami. Sehingga pegawai merasa kurang termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Misalnya ketika pegawai yang baru dapat pelatihan secara *on job training* maka pegawai senior yang akan membantu memberitahu pekerjaannya, jadi ketika diberitahu hanya garis besarnya saja tidak mendetail, maka pegawai tersebut kebingungan dalam pengerjaannya sehingga pegawai tersebut merasa kurang termotivasi, yang menyebabkan keterlambatan dalam pekerjaannya. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, KSPPS TAM Syariah diharapkan untuk

meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dengan membuat pelatihan lebih terarah agar pegawai bisa lebih termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya. Peneliti melampirkan laporan hasil IPK (indikator penilaian kinerja) sebagai berikut :

**Gambar 1.1**

Laporan hasil IPK (indikator penilaian kinerja)



Kriteria Nilai Prestasi Kinerja :

Istimewa = (95%-100%)

Lebih baik = (85%-94%)

Baik = (60%-84%)

Kurang baik = (50%-59%)

Kurang = (<50%)

Sumber : Data diperoleh dari KSPPS TAM Syariah Kodya Bandung 2023

Gambar 1.1 merupakan grafik IPK (Indikator Penilaian Kinerja) yang dimana hasil kinerja diukur dari NPK (Nilai Prestasi Kerja) seluruh pegawai KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah. Data tersebut menunjukkan penurunan kinerja pegawai di tiap bulan nya. KSPPS TAM Syariah melakukan kegiatan evaluasi yang rutin pada tiap bulan nya, tetapi tidak ada tanda perubahan dalam hasil kinerja pegawai, justru mengalami penurunan dalam penilaian kinerja nya, penulis memperkuat fenomena dengan melakukan prasarvei :

**Tabel 1.1**

Hasil pra-survei tentang kinerja pada KSPPS TAM Syariah

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya sudah mengerjakan tugas sesuai waktu yang ditentukan	13	43,3%	17	56,6%
2	Saya sudah memahami tugas yang telah diberikan	11	36,6%	19	63,3%
3	Saya telah menguasai produk dan akad yang ada pada TAM Syariah	9	30%	21	70%
<b>Rata – rata</b>			36,6%		63,3%
<b>Jumlah responden = 30</b>					

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Hasil pra survei KSPPS TAM Syariah mengenai kinerja menunjukkan rata - rata sebesar 36,6% pegawai menjawab “Setuju dan sebesar 63,3% pegawai menjawab “Tidak Setuju”. Kesimpulan dari hasil pra survei kepada 30 pegawai menunjukan bahwa tingkat kinerja dari pegawai KSPPS TAM Syariah kurang baik dalam penguasaan dan pemahaman produk.

Pegawai KSPPS TAM Syariah lebih berorientasi dilapangan dari pada dikantor dengan begitu pegawai dituntut cakap dalam menguasai produk yang ingin disampaikan kepada anggota dan calon anggota, karena anggota memiliki peran penting dalam koperasi sehingga pegawai memerlukan kemampuan dan keahlian yang dapat menarik minat para anggota atau calon anggota, selain untuk menarik minat tetapi peran pegawai adalah mengawasi dan membina para anggota agar proses transaksi berjalan sesuai syariat. Berikut peneliti melaksanakan pra survei diambil sebanyak 30 orang untuk memperkuat fenomena masalah yang berhubungan tentang pelatihan pada KSPPS TAM Syariah :



**Tabel 1.2**

Hasil pra-survei tentang pelatihan pada KSPPS TAM Syariah

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Metode yang digunakan dalam pelatihan sudah sesuai	12	40%	18	60%
2	Waktu yang diberikan dalam pelatihan sudah cukup	10	33,3%	20	66,6%
3	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai	14	46,6%	16	53,3%
<b>Rata - rata</b>			39,9%		59,9%
<b>Jumlah responden = 30</b>					

Sumber : Diolah Peneliti (2023)

Hasil pra survei pada tabel 1.2 menyatakan bahwa mengenai pelatihan, menunjukkan bahwa rata-rata sebesar 39,9% pegawai menjawab “Setuju” dan sebesar 59,9% pegawai menjawab “Tidak Setuju”. Hasil dari pra survey dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada KSPPS TAM Syariah masih belum cukup sesuai dengan praktiknya. Menurut pegawai di KSPPS TAM Syariah bahwa pelatihan diorganisasi masih dapat belum diketahui karena pegawai belum mendapatkan materi dan metode yang kurang sesuai. Kegiatan *off job training* rutin dilaksanakan tiap tahun nya, *off job training* menurut Siregar (2018) diantaranya : Kuliah, Belajar mandiri, Presentasi visual,

Diskusi, Instruksi Program, Pelatihan Lab. Berikut peneliti melampirkan pelaksanaan kegiatan pelatihan pada KSPPS Tunas Artha Mandiri :

**Tabel 1.3**

Laporan Penyelenggaraan Pelatihan KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah Kotamadya Bandung periode 2020 – 2023

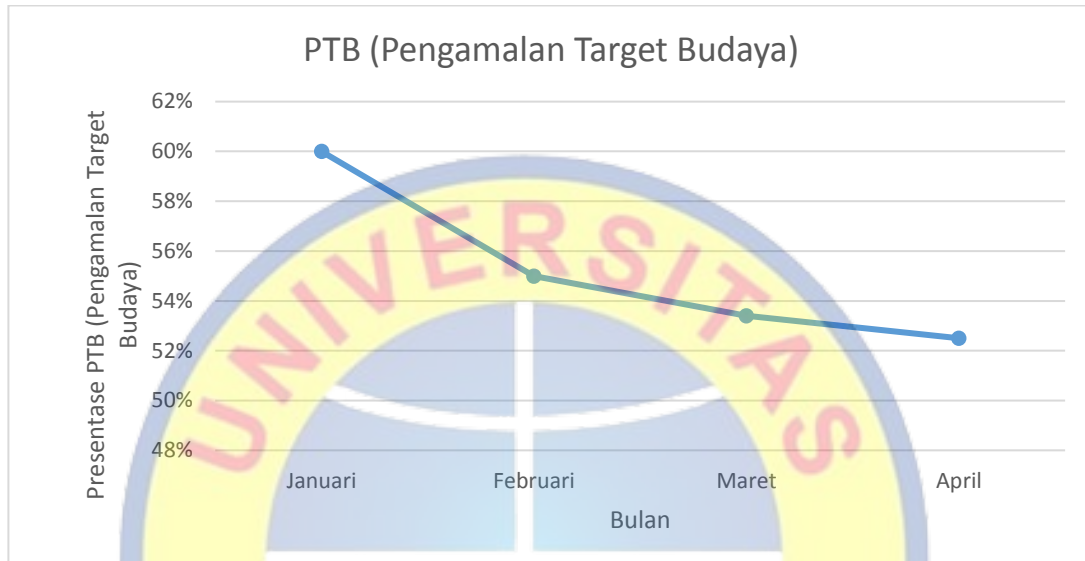
Tahun	Tanggal Pelaksanaan	Pegawai yang mengikuti pelatihan	Jumlah pegawai	Jenis Kegiatan
2020	Januari 20 - 22 & Juni 15 – 17	50	120	Marketing, Analisa Pembiayaan & Manajemen Resiko Produk Bulanan  Teknik dan strategi verifikasi anggota , jaminan dan perjanjian (akad)
2021	Mei 17	12	120	Leadership dan komitmen seorang pemimpin

2022	Februari 15 - 17	20	120	Pengetahuan Dasar keuangan dan akuntansi
2023	Januari 17	18	120	Pembinaan dari Korwil Security

Sumber : Data diperoleh dari KSPPS TAM Syariah Kodya Bandung 2023

Tabel 1.3 menunjukkan adanya kegiatan pelatihan tiap tahun nya, yang dimana kegiatan pelatihan diadakan pada setiap divisi yang berbeda. Laporan penyelenggaraan pelatihan menunjukkan bahwa peserta ada yang tidak mendapatkan pelatihan *off job training*. menurut hasil wawancara pada salah satu pegawai KSPPS TAM Syariah, bahwa pelaksanaan pelatihan *off job training* dilaksanakan ketika pegawai sudah melalui 1 tahun masa kerja, selebihnya dilaksanakan melalui metode pelatihan *on job training*, pegawai sering kali bingung terhadap pekerjaan nya dikarenakan belum menerima pelatihan yang mendalam, yang membuat motivasi pegawai menurun sehingga sulit dalam pencapaian kerja. Pencapaian kerja dapat dilihat dari pengamalan target budaya, pengamalan target budaya merupakan nilai dari sikap, kemampuan, keahlian, kepercayaan diri, inisiatif, dan integritas terhadap organisasi. Berikut penulis melampirkan hasil pengamalan target budaya kerja pegawai KSPPS TAM Syariah :

**Gambar 1.2**  
Laporan Pengamalan Target Budaya Kerja Perbulan



Kriteria dalam pengamalan target budaya

Nilai :

Istimewa	= (95%-100%)	Lebih baik	= (85%-94%)
Baik	= (60%-84%)	Kurang baik	= (50%-59%)
Kurang	= (<50%)		

Sumber : Data diperoleh dari KSPPS TAM Syariah Kodya Bandung 2023

Gambar 1.2 merupakan data pengamalan target budaya kerja pegawai KSPPS TAM Syariah hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai dari pengamalan target budaya mengalami penurunan. Pengamalan target budaya adalah nilai dari sikap, kemampuan, keahlian, kepercayaan diri, inisiatif, dan integritas terhadap organisasi, dapat disimpulkan pegawai sedang mengalami penurunan motivasi kerja.

Motivasi menurut Maslow dalam (Kosakoy, 2021) dapat dipengaruhi oleh kebutuhan rasa aman, fisiologis, sosial, penghargaan, dan aktualisasi. Pegawai KSPPS TAM Syariah sedang mengalami penurunan dalam kebutuhan sosial, yaitu kepercayaan diri dalam menjelaskan produk kepada para anggota dan calon anggota, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa KSPPS TAM Syariah mengalami penurunan motivasi dalam diri pegawai. Peneliti melakukan pra survei terhadap 30 orang pegawai KSPPS TAM Syariah untuk memperkuat fenomena yang terjadi :

**Tabel 1.4**  
Hasil pra-survei tentang motivasi pada KSPPS TAM Syariah

No	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1	Saya menerima dorongan motivasi dalam penyelesaian tugas	13	43,3%	17	56,6%
2	Saya telah mendapatkan kebutuhan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas	11	36,6%	19	63,3%
3	Saya mendapat cukup informasi dalam tugas yang telah diberikan	14	46,6%	16	53,3%
<b>Rata – rata</b>			42,1%		57,7%
<b>Jumlah responden = 30</b>					

Sumber : Diolah Peneliti (2023)



Hasil pra survei pada tabel 1.4 menyatakan bahwa rata -rata sebesar 42,1% pegawai menjawab “Setuju dan sebesar 57,7% pegawai menjawab “Tidak Setuju”. Dapat disimpulkan bahwa pegawai pada KSPPS TAM Syariah merasa kurang menerima dorongan motivasi diorganisasi .Pegawai tidak termotivasi saat bekerja dikarenakan kurangnya pengetahuan dan kecakapan dalam bertugas.

Jika dilihat dari penelitian sebelumnya menurut Priatna dkk., (2023) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja PNS pada BPKAD Kabupaten Karawang menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan dalam penelitian menurut Ismail dkk., (2019) dalam penelitian yang berjudul Peran Motivasi, Pelatihan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan pertimbangan latar belakang, hasil pra-survei dan temuan dari studi sebelumnya, peneliti merasa tertarik untuk melanjutkan penelitian mengenai organisasi tersebut dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KSPPS TAM (TUNAS ARTHA MANDIRI) SYARIAH CABANG KOTA MADYA BANDUNG”**

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Keterlambatan hasil pekerjaan belum sesuai waktu yang telah ditentukan menjadikan permasalahan yang terdapat pada organisasi sehingga membuat kinerja pegawai menjadi menurun.
2. Pelatihan yang dilaksanakan oleh organisasi kurang dapat dipahami oleh pegawai yaitu dari metode dan materi yang digunakan oleh organisasi sehingga belum cukup untuk menunjang pengetahuan tentang pelaksanaan tugas yang diberikan.
3. Motivasi pegawai menurun sehingga tidak bisa mencapai target pencapaian dikarenakan pegawai kurang cakap dan tidak ada kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini, peneliti berupaya membatasi ruang lingkup terhadap masalah yang terjadi agar lebih difokuskan dan tidak menyebar luas dalam pembahasan yang dimaksudkan. Berikut pembatasan masalah dalam penelitian :

1. Objek penelitian ini adalah pegawai KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah Cabang Kotamadya Bandung.
2. Variabel yang diteliti adalah variabel Pelatihan, Motivasi, dan Kinerja Pegawai di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah Cabang Kotamadya Bandung.
3. Lokasi tempat penelitian adalah Kantor KSPSS Tunas Artha Mandiri Syariah Cabang Kotamadya Bandung.

4. Fokus dari penelitian ini adalah menilai dan menganalisis tingkat dampak variabel Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah Cabang Kota Bandung.
5. Sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling, yaitu *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah dan identifikasi masalah dapat diketahui bahwa terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah
2. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah

#### **1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian**

##### **1.5.1 Maksud Penelitian**

Maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan seberapa besar pengaruh antara variabel Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah.

### 1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pelatihan, motivasi, kinerja di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah.
2. Mengukur pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah.
3. Mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah.
4. Mengukur pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah.

### 1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan atau manfaat dalam penelitian adalah sebagai berikut :

#### 1. Kegunaan Teoritis

Manfaat bagi penulis :

melalui penelitian ini penulis mendapatkan pengetahuan dengan gambaran bahwa mengatur sumber daya yang efisien itu dapat menghasilkan peningkatan dalam kinerja pegawai khusus nya pada aspek pelatihan dan motivasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Bagi akademik :

Diadakan nya penelitian ini diharapkan agar dapat dijadikan sebagai sumber dan masukan dalam penelitian yang berhubungan terkait pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai untuk penelitian selanjutnya

## **2. Kegunaan Praktis**

Bagi perusahaan :

Diharapkan dapat meningkatkan tingkat kinerja pegawai melalui pelatihan secara terarah sehingga motivasi pegawai tidak menurun bagi KSPPS Tunas Artha Mandiri Syariah

Bagi peneliti lain :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau masukan bagi peneliti selanjutnya, terkait dengan pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

### **1.7 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian**

#### **1.7.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi yang menjadi objek penelitian ini terletak di Cabang Kota Madya Bandung dari Koperasi Tunas Artha Mandiri Syariah, yang berada di Jl. Soekarno Hatta komplek MTC blok G-10 Bandung.



### 1.7.2 Waktu Penelitian

**Tabel 1.5**  
Alokasi Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Mar-23				Apr-23				Mei-23				Jun-23				Jul-23				Agust-23				Sept-23				Okt-23			
		Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke							
		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	2	3	4
1	Pengajual judul																																
2	Pengumpulan Data																																
3	Penyusunan Bab I																																
4	Penyusunan Bab II																																
5	Penyusunan Bab III																																
6	Sidang UP																																
7	Pengolahan Data																																
8	Penyusunan Bab IV																																
9	Penyusunan Bab V, Lampiran, Abstrak																																
10	Sidang Akhir																																

Sumber : Diolah peneliti (2023)