

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN KEPUASAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BULUKUMBA

Zuhesti^{*1}, Muhammad Idris², Didin³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian pada kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba belum efektif dalam memenuhi harapan standar produktivitas kerja yang dipersyaratkan. Demikian pula berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa ketepatan waktu melaksanakan tugas sebagian pegawai ASN mengalami keterlambatan masuk kantor dan cepat pulang. Beberapa pegawai hanya datang ceklock hadir dan kemudian mengurus kepentingan lain atau pulang kerumah tanpa alasan yang tepat. Kondisi ini menjadi permasalahan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Bulukumba. Tujuan Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial, dan secara simultan kedua variabel, serta yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba. Menggunakan metode penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*, hasil penelitian menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sedangkan kompensasi dan kepuasan tidak berpengaruh terhadap Produktivitas kerja. Sedangkan secara simultan motivasi, kompensasi, dan kepuasan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Diskomimfo Kabupaten Bulukumba.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kepuasan, Dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Conducted a research at the Office of Communication and Information Technology, Bulukumba Regency which has not been effective in meeting the expectations of the required work productivity standards. Likewise, based on the results of observations, it shows that the timeliness of carrying out the duties of some ASN employees experiences delays in entering the office and returns quickly. Some employees just come, check, lock, attend and then take care of other interests or go home without the right reason. This condition becomes a problem in increasing the work productivity of employees at the Communication and Information Technology Office in Bulukumba Regency. Objective To analyze the effect of work motivation, compensation and job satisfaction partially, and simultaneously the two variables, and the most dominant influence on work productivity of the State Civil Apparatus (ASN) in the Office of Communication and Information Technology, Bulukumba Regency. Using descriptive verification research methods with ex post facto approaches and surveys, the results of the study found that motivation has an effect on productivity while compensation and satisfaction have no effect on work

productivity. Meanwhile, simultaneously motivation, compensation, and satisfaction have no effect on the work productivity of the employees of the Bulukumba District Diskominfo office.

Keywords: *Motivation, Compensation, Satisfaction, And Work Productivity*

PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan tanpa peran aktif pegawaimeskipun alat-alat yang dimiliki suatu organisasi begitu modern. Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dari fasilitas yang ada melainkan juga tergantung pada faktor sumber daya manusia yang dimiliki. **Produktivitas** kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005). **Motivasi** kerja merupakan keinginan seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. **Kompensasi** merupakan suatu istilah yang juga berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang telah diterima oleh orang-orang melewati hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Penelitian dilakukan dengan tujuan 1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja 2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja 3. Untuk menganalisis variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain penelitian *deskriptif verifikatif* dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba. Penelitian dilaksanakan selama 1 bulan, dengan pertimbangan mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan terhadap produktivitas kerja aparatur sipil negara (ASN) pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bulukumba. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai/ASN pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika berjumlah 30 orang. Teknik Pengumpulan Data (observasi, Kuesioner). Variabel terikat dalam penelitian ini produktivitas kerja (Y) dan variabel bebas dalam penelitian ini motivasi kerja (X1), kompensasi (X2), Kepuasan (X3). Teknik Analisa Data Uji Validitas Instrumen (Test of validity), Uji Reliabilitas Instrumen (Test of Reliability) Uji Regresi Berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. Uji Validitas Item, **Validitas** dan reliabilitas merupakan syarat pokok bagi alat ukur Variabel X1: Motivasi Kerja, Uji reliabilitas sebelum item dihapus ($\alpha = 0,50$).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.675	20

Dari hasil uji reliabilitas variabel X1: motivasi sebelum item dihapus kerja tergolong tinggi Cronbach's Alpha: 0,675 dari 20 item pernyataan.

A. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Berhubung karena sampel hanya berjumlah 30 orang maka yang digunakan dalam mengukur uji normalitas adalah uji Shapiro-Wilk > 0,05.

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	.150	30	.085	.964	30	.387
Kompensasi	.123	30	.200*	.972	30	.582
Kepuasan	.147	30	.095	.954	30	.217
Produktivitas Kerja	.248	30	.000	.761	30	.000

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Variabel motivasi pada Shapiro_wilk dengan nilai df: 30 dan Sig: 0,387; variabel Kompetensi nilai df:30 dan sig: 0,582; Variabel Kepuasan nilai df:30 dan Sig: 0,217; ketiga variabel dengan Uji Sphapiro-Wilk > 0,05, maka data terdistribusi secara normal, sedangkan Variabel Produktivitas dengan nilai df: 30 dan Sig: 0,000 menunjukkan data tidak terdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Nilai tolerance > 0,10; nilai VIF < 10.00

Coefficients^a

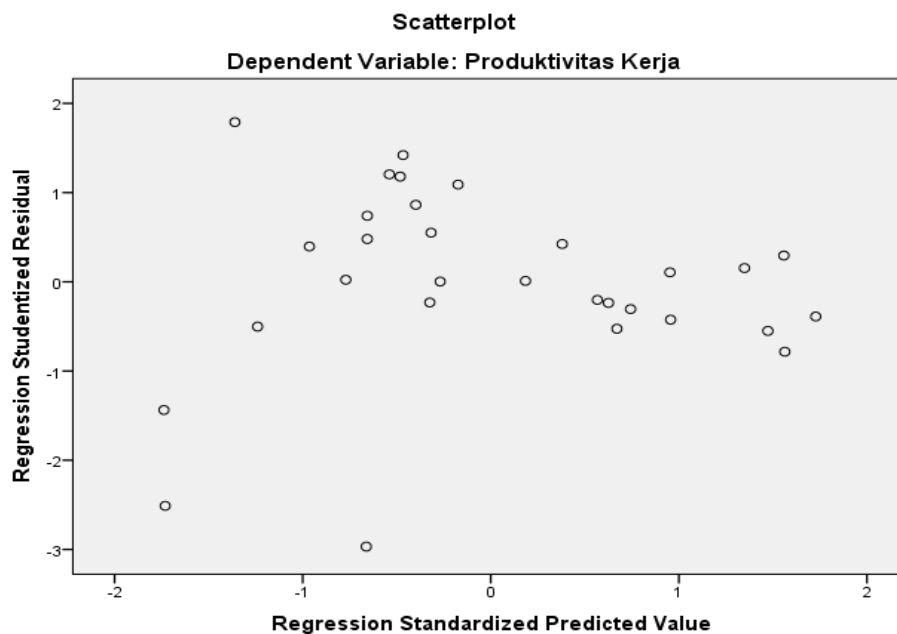
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.538	7.378		2.919	.007		
	Motivasi	.661	.233	.516	2.839	.009	.879	1.138
	Kompensasi	-.033	.174	-.052	-.192	.850	.398	2.511
	Kepuasan	-.123	.188	-.183	-.652	.520	.367	2.722

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Nilai standar error pada motivasi (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan (X3) dan constant adalah lebih dari 1. dimana keduanya kurang dari batas kritis $X1$ tingkat signifikansi kurang dari 0,05; maka H_0 ditolak dan H_a diterima sedangkan X2 dan X3 lebih besar dari 0,05 atau dapat diartikan keduanya terima H_0 . Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa sesungguhnya hanya variabel motivasi (X1) yang berpengaruh secara linear.

3. Uji Heteroskedastisitas

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Uji Hipotesis

A. Uji t (nilai t tabel: 2,055)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.538	7.378		2.919	.007
	Motivasi	.661	.233	.516	2.839	.009
	Kompensasi	-.033	.174	-.052	-.192	.850
	Kepuasan	-.123	.188	-.183	-.652	.520

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Variabel Motivasi: $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,518 > 2,055$): H_0 di tolak, H_a diterima: ada pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja

Variabel Kompensasi: $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (-0,013 < 2,055)$: H_0 diterima, H_a ditolak: tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Variabel Kepuasan: $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (-0,864 < 2,055)$: H_0 diterima, H_a ditolak: tidak ada pengaruh Kepuasan terhadap Produktivitas

B. Uji F (nilai F tabel: 2,98)

Nilai F hitung $< F \text{ tabel} (2,251 < 2,98)$: H_0 diterima tidak ada pengaruh secara simultan variabel motivasi, Variabel Kompensasi, Variabel Kepuasan terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	133.715	3	44.572	2.815	.059 ^b
	Residual	411.651	26	15.833		
	Total	545.367	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi, Kompensasi

C. Uji Koefisien Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 ^a	.245	.158	3.97904

a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Motivasi, Kompensasi

Dari hasil uji regresi berganda tergambar bahwa dari R-Square memberi nilai 0,245 atau 24,5%, maka dikatakan besar pengaruh secara simultan dari variabel terukur adalah sebesar 0,245 atau 24,5% semetara sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, sedangkan jika memperhatikan nilai R sebesar 0,495 secara parsial dimana predictors: (constant), Kepuasan, Motivasi, Kompensasi, maka besar pengaruh secara parsial setiap variabel terukur sebesar 0,495 atau besar pengaruh secara parsial 49,5%. Sisanya dipengaruhi factor lain yang tidak diteliti.

Jika menggunakan hasil Uji Multikolonieritas maka untuk menuliskan akibat regresi berganda secara linear sebagai berikut :

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2(X_2) + b_3(X_3) + E_0$$

$$Y = 21,583 + 0,661 (X_1) - 0,033(X_2) - 0,123(X_3) + E_0$$

Konstan senilai 21,583, maka jika motivasi ditambah satu satuan akan meningkatkan produktivitas pegawai sebesar 0,661 sementara yang lainnya tetap, sedangkan jika kompensasi ditambah satusatuan akan menurunkan produktivitas sebesar 0,033 satuan sementara yang lain tetap, begitu juga jika kepuasan ditambah satu satu satuan akan menurunkan produktivitas sebesar 0,123 satuan sementara yang lain tetap.

A. Penjelasan Hasil Analisis

Membaca secara saksama variabel-variabel yang digunakan oleh peneliti terdahulu yang digunakan sebagai pembanding penelitian ini yaitu Motivasi, Kompensasi, dan

Kepuasan Kerja variabel independent sebagai faktor berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja memberi informasi bahwa variabel tersebut berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sebagai variabel dependent. Hasil analisis penelitian baik secara uji deskriptives, uji validasi, uji reliabilitas, uji normalitas, uji *multikoloneritas*, Uji *Autokorelasi*, Uji *Heteroskedastistik*, uji hipotesis, uji F dan uji koefisien Regresi berganda memberi informasi yang berbeda dengan hasil peneliti terdahulu. Variabel kompensasi (X2) dengan jumlah item pernyataan 20, setelah diuji validasi dengan mengkonfirmasi r tabel (0,3494), terdapat 9 item yang tidak valid dan dihapus, sementara yang valid sebanyak 11 item pernyataan kemudian yang valid inilah yang diikutkan dalam pengolahan nilai regresi berganda, selanjutnya diuji reliabilitas dan dikonfirmasi $\alpha = 0,50$ hasil Cronbach's alpha nilai 0,842 dari 11 item pernyataan, karena hasilnya lebih besar dari pada alpha maka dinyatakan bahwa pernyataan kompensasi baik dan layak untuk digunakan dalam instrument penelitian. Variabel Kepuasan (X3) dengan jumlah item pernyataan 20, setelah validasi dengan mengkonfirmasi r tabel (0,3494), terdapat 5 yang tidak valid dan dihapus, sementara yang valid sebanyak 15 item pernyataan dimana r hitung > dari pada r tabel dan inilah item pernyataan yang dikutkan dalam pengolahan analisis regresi berganda, selanjutnya diuji reliabilitas dikonfirmasi $\alpha = 0,50$. Hasil Cronbach's alpha nilai 0,882 dari 15 item pernyataan, karena lebih besar dari hasil konfirmasi alphas maka dinyatakan bahwa pernyataan kepuasan sangat baik dan layak untuk digunakan dalam instrument penelitian. Variabel Produktivitas (Y) dengan jumlah item pernyataan 20, setelah divalidasi dengan mengkonfirmasi r tabel (0,3494), terdapat item yang tidak valid 13 item dihapus, sementara yang valid sebanyak 7 item. Hasil ke 7 item yang valid diulang proses validasinya berhubung ada item yang mendapatkan nilai $STY = 0,344$ lebih kecil dari r tabel, maka dilakukan validasi ke-2 hasilnya terdapat 1 tidak valid dihapus, kemudian yang valid tersisa 6 item pernyataan dan itulah yang dikutkan dalam pengolahan analisis regresi berganda. Kemudian diuji reliabilitas dikonfirmasi $\alpha = 0,50$. Hasil Cronbach's alpha nilai 0,879 dari 6 item pernyataan, karena lebih besar dari hasil konfirmasi alphas maka dinyatakan bahwa pernyataan produktivitas kerja sangat baik dan layak untuk digunakan dalam instrument penelitian. Keadaan ini peneliti melihat setelah dilakukan Uji Koefisien Regresi berganda dimana R-Square sebesar 0,206 secara simultan dimana Kepuasan, Motivasi, dan Kompensasi tetap besar pengaruhnya 20,6% lebih sedikit dari faktor lain yang tidak diteliti, dan nilai R : 0,454 atau 45,4% besar pengaruh variabel secara parsial terhadap Produktivitas Kerja. Peneliti menyadari bahwa keadaan ini sudah dilakukan secara proses penelitian, namun pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menyatakan besar pengaruhnya kecil. Dari faktor yang tidak diteliti. Keadaan ini ada keboleh jadian berhubung secara psikologis para pegawai pada saat diambil informasi berada dalam waktu dengan system kerja yang berubah total yaitu mulai pada bulan januari 2020 hingga sekarang dalam suasana masa pandemic covid 19, situasinya ini mengubah struktur kerja pegawai, dan seluruh aktifitasnya terbatas bekerja dari rumah, jaga jarak, usia di atas 50 tahun dirumahkan, beraktivitas sebagai pegawai negeri sipil bergantian hadir ditempat tugas, dan biaya operasional kantor yang selama ini digunakan dengan adanya covid 19 dialihkan membiayai yang berdampak, sehingga seluruh segmen aktivitas terbatas. Tetapi tuntutan sebagai pegawai negeri sipil tetap diminta produktivitas kerja. sementara kebutuhan hidup tetap harus dijalani Dan itu sudah berjalan selama 9 bulan dari bulan januari 2020 hingga sekarang.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengukur motivasi, kompensasi, dan kepuasan terhadap produktivitas kerja, berdasarkan hasil uji autokorelasi tidak dapat disimpulkan antar variabel, tetapi dalam proses hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja, berpengaruh secara parsial, sedangkan kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba.
2. Motivasi kerja, kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba.
3. Yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah motivasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bulukumba. Namun tidak nampak karena hanya memberikan signifikansi sebesar 0,018 nilai ini setelah komfirmasi lebih kecil dari α 0,05

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman, 2007, "Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar": Bandung, Rajawali Pers
- Akhmat Kasinu. 2007. *Metodologi Penelitian Sosial, Konsep, Prosedur dan Aplikasi*. Kediri: CV Jengala Pustaka Utama.
- Al-amin, Maratin Nafiah. 2015. "Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Mini market Rizky di Kabupaten Sragen". Skripsi dipublikasikan. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Andri Tanjung. 2005. "Skripsi Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT.Agnoresia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung.
- Anoraga, P. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anthony & Govendarajan.2003. *Manajemen Control System*.Eleventh Edition.Mc Graw Hill International Edition.
- Anwar Prabu, 2005, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol. 3 No 6 Desember."
- Arikunto, Suharsimi. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta

As'ad, Moh, 2001. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.

Bambang P.S Prabowo, 2016, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Industri Kapal Indonesia, Bitung Influence Of Educational Level And Assignment Through Employee Performance At Pt. Industri Kapal Indonesia, Bitung* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Volume 16 No. 04 Tahun 2016

Cooper Donald R dan C. William Emory. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

Gibson, James L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.

Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Ghalia Indonesia.

Rivai, Basri. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Robbins SP. Dan Judge. 2008. "Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional". Yogyakarta : Universitas Gajah Mada.

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Siswanto, B. Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 2. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Supardi, dan Anwar, S. 2004. *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : UII Press.

Sondang P Siagian, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineke Cipta, Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. PT. Rineke Cipta.

Panggabean, S., Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Puspitawati. 2013. “Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional : Pengaruhnya terhadap Kualitas Layanan Hotel Bali Hyatt Samur”.

Pasolong.Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.

- 1 . Bahan Pelatihan Etos Kerja Profesional Aparatur Pemerintah Provinsi Jawa Barat, BKD Provinsi Jawa Barat, Tahun 2010;
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian;
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2009 tentang Gelar, Tanda Jasa, dan Tanda Kehormatan;

<https://www.kompasiana.com/pediahmad/5500414ea3331153725104c0/pendidikan-dan-produktivitas> 10 November 2010 10:45 Diperbarui: 26 Juni 2015 11:43 di akses pada tanggal 10 september 2020