



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 11522-11530
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan dalam Lingkup Universitas Negeri Makassar

Adrianingsih^{1✉}, Sumarlin Mus², Syamsurijal Basri³
Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Makassar
Email: sumarlin.mus@unm.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini berfokus untuk mengetahui pengaruh pemberian remunerasi terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan dalam lingkup Universitas Negeri Makassar. Penelitian ini bertujuan (1) untuk mengetahui gambaran pemberian remunerasi di Universitas Negeri Makassar, (2) untuk mengetahui gambaran motivasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar, (3) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian remunerasi terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan dalam lingkup Universitas Negeri Makassar. Jenis penelitian ini *ex post facto* dengan jumlah sampel 80 responden ditetapkan dengan Teknik random sampling. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Pengembangan instrumen melalui validitas ahli instrumen dengan cara uji coba instrument dengan validasi ahli. Analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis Inferensial. Hasil penelitian menunjukkan (1) gambaran pemberian remunerasi di Universitas Negeri Makassar berada pada kategori baik (2) gambaran motivasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Makassar berada pada kategori tinggi (3) terdapat pengaruh yang signifikan antara pemberian remunerasi terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan dalam lingkup Universitas Negeri Makassar.

Kata Kunci: *Remunerasi, Motivasi Kerja*

Abstract

This research focuses on finding out the effect of providing remuneration on the work motivation of education staff within the scope of Makassar State University. This research aims (1) to find out the description of the provision of remuneration at Makassar State University, (2) to find out the description of the work motivation of education staff at Makassar State University, (3) to find out how much influence the provision of remuneration has on the work motivation of education staff within the scope of the State University Makassar. This type of research is *ex post facto* with a sample size of 80 respondents determined by random sampling technique. The instrument used was a questionnaire. Instrument development through expert validity of the instrument by testing the instrument with expert validation. Analysis uses descriptive analysis and inferential analysis. The results of the research show (1) the description of the provision of remuneration at Makassar State University is in the good category (2) the description of the work motivation of education staff at Makassar State University is in the high category (3) there is a significant influence between the provision of remuneration on the work motivation of education staff within the scope of Makassar public university.

Keyword: *Remuneration, Work Motivation*

PENDAHULUAN

Tenaga kependidikan adalah semua orang yang bekerja dalam pendidikan, termasuk guru dan dosen sebagai pemegang peran utama, manajer dan administrator, supervisor, dan pegawai (Zahidah et al., 2022). Mereka harus dilatih untuk membangun kolaborasi yang lebih baik dengan masyarakat. UU ASN No. 20 Tahun 2003, khusus BAB I pasal 1 ayat (5) dan pasal 39 ayat (1).

Hal yang sangat penting dalam dalam Lembaga Pendidikan salah satunya adalah kompensasi Tenaga Kependidikan, penyesuaian dan reformasi yang diperlukan untuk mencapai tata kelola yang transparan (Al Hakim et al., 2016). Kebijakan reformasi birokrasi tidak lepas dari kompensasi, restruktunisasi sistem penggajian agar mencerminkan bobot beban kerja yang ditentukan dengan menetapkan tingkatan jabatan yang dikenal dengan istilah Remunerasi. Jika merujuk ke PMK No.73/PMK.05/2007 menjelaskan: Kompensasi bagi pegawai dapat bermacam macam bentuknya, seperti pensiun, tantiem atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, honorarium, tunjangan tetap, insentif, dan/atau tantiem atas kinerja. Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kinerja baik dan membantu pemerintah dalam menjapai tujuannya menjadi sasaran penerima remunerasi.

Studi pendahulu yang dilakukan peneliti melalui ketua Tim remunerasi yang dimana dilakukan pemberian remunerasi memiliki pengaruh yang penting terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai yang dimana terdapat banyak dosen dalam hal ini PNS khususnya pada tenaga kependidikan yang masih kurang maksimal dalam menjalankan tugas dan

tanggungjawabnya sebagai tenaga administrasi akan tetapi setelah remunerasi diterapkan di UNM mereka lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sebagian dosen yang dulunya bermalasan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya seperti pemberian layanan kepada mahasiswa yang kurang maksimal menjadi lebih maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pemberian remunerasi berpengaruh terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian *ex post facto*. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagian besar bergantung pada variabel independen (remunerasi/X) yang merupakan variabel pengaruh (Santoso and Madiistriyatno, 2021). Selain itu, variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja/Y yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau hasil. Variabel Remunerasi diukur dengan menggunakan metrik berikut: 1) *Pay for position*, 2) *Pay for Performance*, dan 3) *Pay For People*. Sedangkan Motivasi Kerja yaitu kondisi yang memengaruhi perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan, yang timbul, diatur, dan dipelihara. Metrik yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja pegawai yaitu: 1) Unsur Intrinsik, dan 2) unsur ekstrinsik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tenaga kependidikan pada Universitas Negeri Makassar yang berjumlah 102 orang. Sampel dari penelitian ini sebanyak 80 responden dengan menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data yang digunakan yaitu angket secara online dan dokumentasi yang dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan statistik inferensial menggunakan analisis regresi sederhana.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil analisis deskriptif secara umum terhadap variabel pemberian remunerasi yang diukur dari dimensi *Pay for Position*, *Pay for Performance* dan *pay for people* masuk dalam kategori baik. Ini menandakan bahwa pegawai telah menerima tunjangan remunerasi sesuai dengan ketetapan pada *pay for position* yang didasarkan dengan posisi dan beban kerjanya sehingga menciptakan motivasi dalam bekerja. Pada pemberian remunerasi *pay for performance* ini pegawai mempunyai kualitas kerja yang baik untuk mendapatkan insentif agar pegawai merasa puas dengan remunerasi yang diberikan, memanfaatkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas. Sedangkan pemberian bonus *pay for people* pada pegawai tenaga kependidikan telah merasa terpenuhi dengan

bonus yang diberikan sehingga tenaga kependidikan pada lingkup UNM tidak melakukan tindakan yang merugikan instansi.

Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja pegawai termasuk dalam kategori tinggi. ini menunjukkan bahwa tenaga kependidikan memiliki motivasi yang tinggi berasal dari dalam dirinya (intrinsik) dan dari luar (ekstrinsik). Pada unsur intrinsik menunjukkan bahwa pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Pegawai memiliki peluang untuk maju, Instansi memberikan penghargaan atas kinerja yang dicapai, pegawai mampu mencapai keberhasilan dan merasa bertanggung jawab dengan baik sehingga dengan hal tersebut secara tidak disengaja mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Sedangkan pada unsur ekstrinsik menunjukkan bahwa pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Pegawai telah memiliki gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja dan kondisi kerja yang baik sehingga dengan hal tersebut secara tidak disengaja mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja.

Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa pemberian remunerasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan, dilihat dari nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil analisisnya bisa dilihat pada gambar dibawah ini :

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	84.972	6.861		12.384	.000
	Remunerasi	.264	.062	.436	4.275	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Menurut Fuqran (2016) dalam (Sibiruan, 2019) Pada dasarnya, remunerasi berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan dan visi organisasi dan bertujuan untuk membangun hubungan kerja yang formal antara instansi dan pegawainya. Artinya dengan adanya pemberian remunerasi kepada pegawai akan memberikan motivasi bagi pegawai dalam bekerja demi mencapai tujuan instansi. Hal tersebut berdasarkan sub variabel remunerasi yang tercantum dalam pedoman pembayaran remunerasi (UNM) Universitas Negeri Makassar Tahun 2023 terdapat 3 indikator remunerasi (Remunerasi, 2023) dapat dijabarkan sebagai berikut:

Pay For Position atau P1 adalah Imbalan yang memiliki sifat tetap diterima oleh pejabat pengelola dan pegawai BLU yang menerima kompensasi bulanan yang bersifat tetap sebesar

30% dari besaran remunerasi dari standar yang dibayarkan Setiap bulan. Selain itu remunerasi juga diberikan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan dan P1 diberikan dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan pegawai, mendorong mereka untuk bekerja lebih keras, dan mendorong mereka untuk berhenti melanggar karena hal itu akan mengakibatkan penurunan kompensasi. (Pratama and Prasetya, 2017). *Pay For Performance* atau P2 atau biasa disebut insentif adalah imbalan kerja yang berasal dari pendapatan tambahan di luar P1 yang diterima oleh pejabat pengelola dan pegawai BLU berdasarkan capaian kinerja yang dibayarkan setiap semester. Pemberian remunerasi *Pay For Performance* dibayarkan secara periodik atau persemester sesuai dengan kebijakan yang berlaku pada instansi dan bergantung pada tingkat pencapaian tujuan instansi. Hal ini sesuai dengan sub indikator P2 yaitu Tingkat kepuasan atas bonus yang diberikan sesuai dengan lamanya bekerja dan sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan.

Pay For People atau P3 adalah imbalan yang diberikan dan pemberian insentif publikasi hasil penelitian pada jurnal internasional bereputasi (Q1 dan Q2 dan berdampak faktor) atau prestasi lainnya bagi dosen dan tenaga kependidikan dalam ruang lingkup Universitas Negeri Makassar (UNM) berdasarkan keputusan Rektor. Menurut Samsudin (2011) dalam tujuan pemberian remunerasi pada bentuk P3 adalah untuk memenuhi kebutuhan finansial pegawai dengan menerima remunerasi dalam bentuk gaji, upah, atau bentuk kompensasi lainnya. Hal ini dibuktikan dengan poin sub indikator dimana remunerasi diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau keputusan rektor dan mampu menciptakan kesejahteraan bagi pegawai sehingga hampir semua responden menjawab hal demikian.

Motivasi adalah komponen yang memberikan motivasi seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi kerja menurut Samsudin (2005) dalam (Bima, 2017) mengungkapkan bahwa motivasi adalah proses menggerakkan atau mendorong individu atau tim kerja untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Helmawan (2016) dalam (Sibiruan, 2019) Menurut teori-teori yang berkaitan dengan motivasi, termasuk teori Herzberg bahwa motivasi dapat diciptakan dengan menciptakan perasaan puas, ada dua faktor yang dapat dipertimbangkan: faktor intrinsik adalah motivasi yang berasal dari dalam individu itu sendiri. Hal ini menyebabkan pegawai merasa terdorong secara intrinsik akan lebih mudah dalam melaksanakan pekerjaan yang memungkinkan menggunakan kreativitas (Ena and Djami, 2021). Faktor instrinsik terdiri dari lima sub indikator yaitu pertama pekerjaan itu sendiri yang dimana Pegawai termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kedua, peluang untuk maju adalah pengemabangan dalam diri pegawai untuk melakukan pekerjaannya. Ketiga, pengakuan/penghargaan setiap pegawai tentunya ingin dihargai dan diberikan pengakuan terhadap prestasi yang diperoleh.

Keempat, keberhasilan adalah pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dengan pimpinan memberikan kepercayaan penuh terhadap pegawai. Kelima, Tanggung Jawab dimana kewajiban pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya, tanggung jawab tidak hanya tentang kepercayaan, tetapi juga tentang keyakinan bahwa setiap individu memiliki potensi yang dapat dikembangkan (Hidayati and Ermiyanto, 2017). Pegawai termotivasi sehingga berada pada kategori tinggi karena dalam bekerja pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga mendapatkan pengakuan/penghargaan, peluang untuk maju, keberhasilan serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Unsure Ekstrinsik adalah motivasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi seseorang sehingga pegawai pada unsur ini cenderung melihat pada feedback dari organisasi terhadap diri pegawai sehingga kinerjanya dipusatkan pada pencapaian tujuan yang diinginkan oleh organisasi (Astrini, 2012). Dalam unsur ekstrinsik terdapat beberapa sub indikator yaitu pertama, Gaji merupakan gaji pokok yang memenuhi kebutuhan tapi gaji juga menjadi salah satu faktor motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, Dengan supervisi yang efektif, pegawai dapat mengoptimalkan pekerjaan mereka dan menerima petunjuk kerja yang sesuai dengan standar. Ketiga, Kebijakan dan administrasi membutuhkan keterpaduan antara pimpinan dan anggota. Keempat, Untuk melakukan pekerjaan dengan baik, hubungan kerja yang baik memerlukan suasana kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis. Kelima, memiliki lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan tenang bersama dengan fasilitas kerja yang lengkap dapat membuat karyawan merasa lebih baik dan lebih bersemangat dan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Ini dapat disimpulkan dari lima sub indikator di atas bahwa pegawai mendapatkan motivasi yang bersumber dari faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi individu yang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, gaji yang diberikan layak, adanya pengawasan dari pimpinan, kebijakan dan administrasi yang baik, hubungan kerja dan kondisi kerja yang nyaman.

Hasil penelitian diatas telah menunjukkan dimana pegawai memiliki motivasi kerja mencapai kategori tinggi. Tentu saja, ini bisa dipengaruhi oleh beberapa aspek. Menurut (Nitiseminto, 1997:99) dalam (Evizal, 2012) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yaitu 1)Kompensasi, 2) Promosi jabatan, 3) Lingkungan kerja, dan 4) Pengembangan karyawan. Selain itu motivasi kerja juga dipengaruhi oleh gaji, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, dan budaya instansi/organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah pemberian remunerasi.

Dari hasil regresi linear sederhana variabel Remunerasi terhadap variabel Motivasi Kerja

diperoleh koefisien regresi yang memiliki nilai keberartian. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan dalam Lingkup Universitas Negeri Makassar. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai analisis regresi sederhana yaitu berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Remunerasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variable Motivasi Kerja (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,264 yang bernilai positif, nilai t-hitung sebesar $4,275 > t\text{-tabel } 1,665$, dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut mengartikan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan untuk bekerja di Universitas Negeri Makassar. Sehingga hipotesis terhadap penelitian ini diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan koefisien korelasi (R) sebesar 0,436, yang menunjukkan hubungan antara remunerasi dan motivasi kerja berada pada hubungan yang sedang dengan hasil uji KD sebesar 19% sehingga hubungan antara variabel remunerasi (X) dan motivasi kerja (Y) berada pada kategori rendah. Berdasarkan hal tersebut artinya remunerasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap motivasi kerja hal tersebut karena terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja seperti tunjangan kinerja selain remunerasi, promosi jabatan, lingkungan kerja, pengembangan pegawai, gaji, penghargaan, hubungan dengan rekan kerja, dan budaya instansi/organisasi. Dilihat dari beberapa faktor diatas yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang memiliki pengaruh besar adalah lingkungan kerja pegawai yang dimana dengan lingkungan kerja yang baik, budaya instansi yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman maka secara tidak langsung pegawai akan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga remunerasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap motivasi kerja pegawai.

Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa ketika remunerasi diberikan sesuai dengan ketentuan maka mereka secara tidak langsung akan merasa termotivasi dan mempunyai semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam pemberian remunerasi, yang menentukan seberapa besar atau seberapa kecil remunerasi yang diterima yaitu berdasar pada jabatan/golongan yang menjadi *grade*. Semakin tinggi grade yang dimiliki oleh pegawai tenaga kependidikan maka jumlah remunerasi yang diterima juga semakin tinggi. Dengan memperhatikan hal tersebut motivasi yang ada dalam diri pegawai akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian serta pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran Pemberian Remunerasi di Universitas Negeri Makassar termasuk dalam kategori baik. Hal ini ditandai dengan masing-masing kecenderungan sub variabel: *Pay for position*, *Pay for performance*, dan *Pay for people* juga berada pada kategori baik. Dilihat dari pegawai menerima remunerasi berdasar pada ketentuan yang berlaku sehingga pegawai merasa bahwa remunerasi diberikan sesuai dengan beban kerja, kinerja dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja.
2. Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Makassar berada pada kategori tinggi dengan adanya remunerasi mampu meningkatkan motivasi pegawai. Hal ini ditandai dengan masing-masing kecenderungan sub variabel Unsur Intrinsik dan Unsur Ekstrinsik berada pada kategori tinggi. yakni dalam melakukan pekerjaan memiliki motivasi yang berasal dari dalam diri seperti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta menjalin hubungan komunikasi yang baik dengan sesama /rekan kerja serta mendapatkan dorongan dari pihak luar seperti penghargaan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai yang berprestasi dan dapat ikut serta dalam pengambilan keputusan demi mencapai tujuan bersama.
3. Terdapat hubungan yang positif dan pengaruh signifikan antara pemberian remunerasi terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan dalam Lingkup Universitas Negeri Makassar yang berarti bahwa semakin baik pemberian remunerasi kepada pegawai maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Akan tetapi setelah dihubungkan nilai korelasinya menunjukkan bahwa pengaruh antara remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai berada pada kategori rendah dengan uji Koefisien Determinasi sebesar 19% yang artinya bahwa remunerasi memiliki berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai namun pengaruhnya berada pada kategori sedang dengan nilai persentase sebesar 19%.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, S., Habibi, M.M., Sudirman, S., 2016. Implementasi kebijakan remunerasi dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang. *J. Ilm. Adm. Publik* 2, 65–73.
- Astrini, R., 2012. Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar (PhD Thesis). Universitas Hasanuddin.

- Bima, S., 2017. Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *J. Manaj. Daya Saing* 19, 109–118. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i2.5439>
- Ena, Z., Djami, S.H., 2021. Peranan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap minat personel bhabinkamtibmas Polres Kupang Kota. *Makarti* 13.
- Evizal, A., 2012. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir. *J. Adm. Bisnis JAB* 95.
- Hidayati, S.N., Ermiyanto, A., 2017. Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *J. Maksipreneur Manaj. Kop. Dan Entrep.* 7, 18–30.
- Pratama, W.A., Prasetya, A., 2017. Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. *J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya* 46, 52–60.
- Remunerasi, T., 2023. PEDOMAN PEMBAYARAN REMUNERASI UNM UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR Tahun 2023.
- Santoso, I., Madiistriyatno, H., 2021. Metodologi penelitian kuantitatif. *Indigo Media*.
- Sibiruan, H.N., 2019. PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI (STUDI PADA KOMANDO RESORT MILITER 043 GARUDA HITAM BANDAR LAMPUNG).
- Zahidah, U., Afifa, F.R., Apriyanti, L., Wulandari, R., 2022. Pengelolaan Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. *J. Multidisipliner Bharasumba* 1, 309–319.