

ANALISIS STRATEGI MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI KANTOR PERBEKEL CULIK

Ejasa Sembiring, I Wayan Astawa, I Made Suarjana Arnanta
STIE Bali International Institute of Tourism Management
Email: ejasasembiring@stiesahidbali.ac.id

ABSTRACT

This research was conducted at Culik Perbekel Office, Karangasem district. This study aims to analyze work motivation strategies to improve employee performance. The number of samples specified was 5 employees that had been agreed upon and listed in the organizational structure of the Culik Workshop Office. The data analysis technique used was data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The result is that work motivation is very influential on improving employee performance, this can be seen from the results of interviews conducted with informants, it can be concluded that employees at the Culik Workshop Office have achievement motivation, but interpersonal skills training has never been provided, therefore in completing tasks they are highly motivated even though they have never been hindered by their previous training in interpersonal skills.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Perbekel Culik, kabupaten Karangasem. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Jumlah sampel yang ditetapkan yaitu 5 pegawai yang sudah di sepakati dan tercantum di struktur organisasi Kantor Perbekel Culik. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan. Hasilnya bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap narasumber dapat ditarik kesimpulan bahwa, pegawai di Kantor Perbekel Culik memiliki motivasi berprestasi, akan tetapi pelatihan interpersonal skill belum pernah diberikan, oleh karena itu dalam penyelesaian tugas mereka sangat termotivasi walaupun terhalang oleh belum pernahnya mereka mendapat pelatihan interpersonal skill.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan kunci utama seseorang dalam melakukan suatu tindakan. Motivasi memberi kekuatan bagi seseorang untuk bergerak dalam rangka mencapai tujuan yang menjadi harapannya, motivasi sebagai pendorong mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia termasuk perilaku berolahraga. Menurut (Robbins, 2007:129) Motivasi adalah proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu.

Persaingan kerja yang sangat berat membuat masing-masing pegawai harus mempunyai motivasi tersendiri agar bekerja secara optimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Kantor Perbekel Culik. Seseorang yang mempunyai motivasi yang kuat akan menimbulkan dampak positif pada dirinya sendiri untuk menjadi lebih baik dalam bekerja, bahkan akan menghasilkan persaingan yang positif antar pegawai sehingga mempunyai nilai lebih di Kantor Perbekel Culik. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. McClelland, 1961 (dalam Uno Hamzah, 2008) mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Dengan demikian, motivasi untuk mengerahkan cadangan energi potensial tersebut menurut McClelland terpusat pada tiga bentuk kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) disingkat n-Ach

Kebutuhan prestasi akan mendorong seseorang berprestasi dalam keadaan bila target yang akan dicapai nyata dan memiliki peluang untuk diperoleh serta cenderung menimbulkan kreativitas pada seseorang.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) disingkat n-Pow

Kebutuhan akan kekuasaan (n-Pow) merupakan keinginan untuk memiliki pengaruh, menjadi yang berpengaruh, dan mengendalikan individu lain. McClelland merinci bahwa seseorang yang memiliki n-Pow tinggi, akan cenderung memiliki karakter bertanggung jawab, berjuang untuk

mempengaruhi individu lain, senang ditempatkan dalam situasi kompetitif, dan berorientasi pada status social.

3. Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) disingkat n-Aff

Kebutuhan ketiga yaitu n-Aff adalah kebutuhan untuk memperoleh hubungan sosial yang baik. Kebutuhan ini ditandai dengan kecenderungan seseorang yang memiliki motif yang tinggi untuk terjalinnya sebuah persahabatan.

Teori ini dipilih karena menurut penulis sangatlah cocok untuk meningkatkan motivasi berprestasi yang timbul dari dalam diri seseorang sehingga kinerja yang dimilikinya semakin meningkat pula, dan apa tujuan yang ingin dicapai oleh individu dan perusahaan bisa tercapai.

Dalam mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan, maka pegawai membutuhkan motivasi dalam dirinya, dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja ini maka tujuan organisasi dapat tercapai dengan demikian tujuan pribadipun akan tercapai pula. Pemberian motivasi kepada diri sendiri merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan, dari berbagai tahapan pemberian motivasi, sehingga faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi harus diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan penjelasan tujuan maka semua pegawai yang berperan dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Menurut Edison, dkk., (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan pembuatan laporan penanggung jawaban, laporan hasil kegiatan, pelayanan masyarakat yang akan berdampak pada prestasi kerja.

Oleh karena itu kinerja pegawai akan meningkat jika pegawai dapat memotivasi dirinya sendiri untuk terus berprestasi dalam bekerja dan memotivasi dirinya untuk mencapai tujuannya sendiri dan perusahaan. Atas dasar inilah maka penulis tertarik untuk meneliti “Analisis Strategi Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Perbekel Culik”.

Adapun rumusan masalah yang peneliti dapat sampaikan yaitu : (1) Bagaimana Analisis strategi motivasi yang dilaksanakan didalam pengembangan SDM yang akan meningkatkan kinerja pegawai Kantor Perbekel Culik?, (2) Apa saja masalah-masalah yang pernah timbul sehingga menimbulkan demotivasi di Kantor Perbekel Culik?, (3) Apa langkah-langkah strategis untuk meningkatkan motivasi pegawai Kantor Perbekel Culik?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kerangka Berfikir



Sumber : Konsep yang dikembangkan untuk penelitian ini, 2020

2. Pengertian Motivasi Menurut David McClelland

McClelland dalam hal ini mengembangkan suatu bentuk motivasi yaitu motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi ini kebutuhan yang diperoleh sejak kecil dan terus dikembangkan pada saat seseorang menginjak kedewasaan. McClelland, 1961 (dalam Uno Hamzah, 2008) mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial yang dapat dilepaskan atau dikembangkan tergantung pada dorongan motivasi individu, serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Dengan demikian, motivasi untuk mengerahkan cadangan energi potensial tersebut menurut McClelland terpusat pada tiga bentuk

kebutuhan, yaitu:

- 1) kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) disingkat n-Ach,
- 2) kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) disingkat n-Pow, dan
- 3) kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) disingkat n-Aff.

Pemenuhan kebutuhan individu dapat menjadi motif bagi individu yang bersangkutan untuk melakukan tindakan-tindakan produktif yang lebih tinggi sebagai cara untuk memenuhi keinginan-keinginan. Dampaknya adalah setiap individu akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya bagi organisasi dan menjadi kewajiban organisasi untuk menyediakan *reward* yang sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan sebagai kompensasi dari kinerja tinggi.

3. Pengertian Kinerja

Beberapa pengertian dari kinerja yaitu, menurut Hasibuan (2012: 94) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Wirawan (2009:5) menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Rivai (2011:554-549) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Penilaian kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011:67) menjelaskan kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Berikut langkah-langkah analisis data menurut Mpdel Miles and Huberman:

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok,

memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Proses reduksi data akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai, yaitu sebuah temuan dalam penelitian tersebut. Reduksi data mempermudah untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

2. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dapat disajikan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Namun tidak menutup kemungkinan penyajian data juga didukung dengan grafik, tabel maupun *chart* untuk melengkapi penjelasan teks yang bersifat naratif.

3. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Kesimpulan yang dihasilkan dari dua proses sebelumnya yaitu reduksi data dan penyajian data diharapkan dapat menjawab rumusan masalah yang telah disebutkan sebelumnya. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Penyajian data yang dikemukakan nanti bila telah didukung dengan data-data yang lengkap, maka dapat ditarik kesimpulan yang bersifat kredibel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian kualitatif ini dilaksanakan di Kantor Perbekel Culik, melalui observasi dari tanggal 21 September 2020 s.d 21 Oktober 2020. Adapun deskripsi informan yang diteliti adalah

Tabel 1
Data Narasumber

No	Nama	Jabatan	Pendidikan	Umur	Jenis Kelamin
1	I Nengah Edi Antara	KBD	SMA	52 Thn	L
2	I Ketut Wista	KBD	SMA	49 Thn	L
3	I Wayan Suanda	SEKDES	S1	47 Thn	L
4	I Ketut Suardika	Kaur Perencanaan	S1	33 Thn	L
5	Ni Luh De Arya Juniati	Sekretariat BPD	S1	30 Thn	P

Sumber : Wawancara dengan Narasumber 2020

1. Analisis Motivasi

A. Rangkuman Hasil Temuan di Lapangan

1. I Nengah Edi Antara

Tabel 2
Rangkuman hasil temuan Bapak I Nengah Edi Antara

No	Kebutuhan Akan Prestasi (n-Ach)	Kebutuhan Akan Kekuasaan (n-Pow)	Kebutuhan Akan Afiliasi (n-Aff)	Keterangan
1	Mau belajar dari sekarang Int : bahwa pak nengah tetap memiliki motivasi berprestasi di Kantor Perbekel Culik	Diberikan jabatan tetapi masih terbatas karena belum diberikan keterampilan untuk meningkatkan kompetisi Int : ingin dengan jabatan dapat mengembangkan sub ordinat	Dilibatkan membangun jaringan namun belum pernah mendapatkan pelatihan interpersonal Int : senang bergaul dan mau berkembang	Belum mencapai tujuan tetapi tetap memiliki harapan

Sumber : Dari Wawancara dengan Narasumber 2020

2. I Ketut Wista

Tabel 3.
Rangkuman hasil temuan Bapak I Ketut Wista

No	Kebutuhan Akan Prestasi (n-Ach)	Kebutuhan Akan Kekuasaan (n-Pow)	Kebutuhan Akan Afiliasi (n-Aff)	Keterangan
1	Mau belajar dari sekarang Int : bahwa pak ketut tetap memiliki motivasi berprestasi di Kantor Perbekel Culik	Diberikan jabatan tetapi masih terbatas karena belum diberikan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi Int : ingin dengan jabatan dapat mengembangkan sub ordinat	Dilibatkan menjadi panitia membangun jaringan namun belum pernah mendapatkan pelatihan interpersonal Int : senang bergaul dan mau berkembang	Memiliki motivasi berprestasi tetapi tidak di dukung oleh kompetensi kepemimpinan

Sumber : Dari Wawancara dengan Narasumber 2020

3. I Wayan Suanda

Tabel 4.
Rangkuman hasil temuan Bapak I Wayan Suanda

No	Kebutuhan Akan Prestasi (n-Ach)	Kebutuhan Akan Kekuasaan (n-Pow)	Kebutuhan Akan Afiliasi (n-Aff)	Keterangan
1	Ingin belajar dan berkembang Int : memiliki keinginan yang timbul dari diri sendiri untuk berkembang di Kantor Perbekel Culik	Diberikan jabatan tetapi masih terbatas karena belum diberikan keterampilan untuk meningkatkan kompetensi Int : ingin dengan jabatan dapat mengembangkan sub ordinat	Selalu dilibatkan menjadi panitia namun belum pernah mendapatkan pelatihan interpersonal Int : senang bergaul dan mau berkembang	Memiliki motivasi berprestasi tetapi tidak di dukung oleh kompetensi kepemimpinan dan belum ada kesempatan untuk mengembangkan karir

Sumber : Dari Wawancara dengan Narasumber 2020

4. I Ketut Suardika

Tabel 5.
Rangkuman hasil temuan Bapak I Ketut Suardika

No	Kebutuhan Akan Prestasi (n-Ach)	Kebutuhan Akan Kekuasaan (n-Pow)	Kebutuhan Akan Afiliasi (n-Aff)	Keterangan
1	Ingin belajar dan berkembang Int : memiliki keinginan yang timbul dari diri sendiri untuk berkembang di Kantor Perbekel Culik	Diberikan jabatan tetapi masih terbatas karena belum diberikan keterampilan untuk meningkatkan kompetisi Int : ingin dengan jabatan dapat mengembangkan sub ordinat	Selalu dilibatkan menjadi panitia namun belum pernah mendapatkan pelatihan interpersonal Int : senang bergaul dan mau berkembang	Memiliki kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, tetapi belum ada kesempatan untuk pengembangan karir karena tidak diberikan pelatihan atau sertifikasi kompetensi kepemimpinan

Sumber : Dari Wawancara dengan Narasumber

5. Ni Luh De Arya Juniati

Tabel 6
Rangkuman hasil temuan Ibu Ni Luh De Arya Juniati

No	Kebutuhan Akan Prestasi (n-Ach)	Kebutuhan Akan Kekuasaan (n-Pow)	Kebutuhan Akan Afiliasi (n-Aff)	Keterangan
1	Ingin belajar dan berkembang Int : memiliki keinginan yang timbul dari diri sendiri untuk berkembang di Kantor Perbekel Culik	Diberikan jabatan tetapi masih terbatas karena belum diberikan keterampilan untuk meningkatkan kompetisi Int : ingin dengan jabatan dapat mengembangkan	Dilibatkan menjadi panitia membangun jaringan, namun belum pernah mendapatkan pelatihan interpersonal Int : senang bergaul dan mau berkembang	Memiliki Kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, tetapi belum ada kesempatan untuk pengembangan

		sub ordinat		karir karena tidak diberikan pelatihan atau sertifikasi kompetensi kepemimpinan dan masih perlu diberikan kesempatan untuk pengembangan karir
--	--	-------------	--	---

Sumber : Dari Wawancara dengan Narasumber 2020

B. Faktor-faktor yang menghambat dan pendukung motivasi berprestasi

a. Faktor yang menghambat motivasi berprestasi narasumber berdasarkan wawancara yang dilakukan

(1). Bapak I Nengah Edi Antara

Memiliki harapan untuk berkembang, tetapi belum ada *career planning*

(2). Bapak I Ketut Wista

Memiliki motivasi berprestasi tetapi tidak di dukung oleh kemampuan, ada kesempatan untuk kompetensi kepemimpinan.

(3). Bapak I Wayan Suanda

Memiliki motivasi berprestasi tetapi tidak di dukung oleh kompetensi kepemimpinan dan belum ada kesempatan untuk mengembangkan karir karena masalah dalam manajemen

(4). I Ketut Suardika

Memiliki kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, tetapi belum ada kesempatan untuk pengembangan karir karena tidak diberikan pelatihan atau sertifikasi kompetensi kepemimpinan.

(5). Ibu Ni Luh De Arya Juniati

Memiliki kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi, tetapi belum ada kesempatan untuk pengembangan karir karena tidak diberikan pelatihan atau sertifikasi kompetensi kepemimpinan dan masih perlu diberikan kesempatan untuk pengembangan karir.

b. Faktor yang penghambat motivasi kerja

Secara keseluruhan para informan yang di observasi dan yang di wawancara, ditemukan hal-hal sebagai berikut :

- (1). Kurangnya sarana pelatihan untuk pengembangan diri dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan karir.
- (2). Tidak tersedianya pelatihan peningkatan kompetensi yang disediakan oleh Kantor Perbekel Culik.
- (3). Tidak adanya manajer SDM yang merancang pengembangan karir, karena pegawai yang bekerja lebih difokuskan melaksanakan tugas yang ada saja, yang disesuaikan oleh tupoksi masing-masing dan belum melakukan evaluasi secara regular setiap tahunnya.
- (4). Belum ada biaya untuk memberikan pelatihan pengembangan kompetensi, dengan demikian mereka hanya bekerja sesuai dengan kondisi yang ada di Kantor Perbekel Culik.
- (5). Tidak adanya kunjungan ke berbagai lokasi yang berkaitan dengan manajemen di Kantor Perbekel Culik sebagai bahan studi banding.
- (6). Bahwa informan bekerja di Kantor Perbekel Culik merupakan bentuk karya untuk pengembangan desa, namun tidak diberikan evaluasi diri untuk melakukan langkah-langkah strategis untuk estapet kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa motivasi yang timbul dari dalam diri Pegawai Kantor Perbekel Culik sangat besar hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara bahwa mereka memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan mereka memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya, dalam hal ini, Pegawai Kantor Perbekel Culik harus lebih diberikan Pelatihan, dan kunjungan ke berbagai tempat untuk meningkatkan motivasi dan kinerjanya. Dari wawancara yang sudah dilakukan bisa dilihat juga bahwa mengurangnya motivasi yang timbul dari dalam diri Pegawai Kantor Perbekel culik dikarenakan kurangnya perhatian dari Kantor Perbekel Culik untuk Pegawai yang berprestasi dalam bidangnya, mereka hanya diberikan sebatas pengakuan saja tetapi untuk meningkatkan motivasi pengakuan saja tidak cukup seperti halnya teori yang dikemukakan oleh David McClelland yang terpusat pada tiga bentuk kebutuhan, yaitu: kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*) disingkat n-Ach, kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) disingkat n-Pow, dan kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*) disingkat n-Aff, ketiga kebutuhan ini memang sudah dimiliki oleh Pegawai Kantor Perbekel Culik, tetapi untuk lebih meningkatkan motivasi yang timbul dari dalam diri Pegawai Kantor Perbekel Culik ada beberapa langkah-langkah yang harus dilakukan, adapun langkah-langkahnya ialah dengan pemberian pelatihan di setiap bidang, menaikkan tunjangan atau gaji Pegawai Kantor Perbekel Culik secara berkala, pemberian tanda bahwa mereka sudah berprestasi dalam pekerjaannya misalnya berupa piagam, uang, dan lain sebagainya.

Saran

Dari hasil penelitian ini maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. Perlu adanya pelatihan yang berkelanjutan sehingga para Pegawai Kantor Perbekel Culik mendapat kesempatan mengembangkan kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan berkuasa, kebutuhan akan afiliasi.

2. Perlu adanya studi banding ke berbagai daerah atau lokasi untuk mendapatkan masukan-masukan demi perbaikan Kantor Perbekel Culik.
3. Perlu adanya manajemen SDM untuk secara teratur misalnya satu tahun sekali melakukan evaluasi diri.
4. Perlu adanya pemberian tanda ucapan seperti bonus atau sebagainya, karena sudah berprestasi dalam bekerja di Kantor Perbekel Culik, agar motivasi yang timbul dari diri sendiri lebih memacu untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Edison, E., Y. Anwar, dan I.Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hamzah. U. (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Ridho, M., (2020). *Teori Motivasi McClallend dan Implikasinya Dalam Pembelajaran PAI” dalam Palapa: Jurnal studi keislaman dan ilmu pendidikan Volume 8 (hlm. 1-16)*. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Rivai. Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (1996). *Perilaku Organisasi* Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo
- Robbins, Stephen P. (2007). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.