

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA GURU SEKOLAH DASAR KECAMATAN  
SUMOWONO KABUPATEN SEMARANG**

**Tri Maryati**

**ABSTRAK**

Suatu organisasi akan mempunyai kemampuan bersaing jika sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut memiliki kemampuan yang unggul diatas rata-rata atau kemampuan tenaga kerja tersebut lebih tinggi dari kemampuan standar yang di tetapkan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan kunci dari kesuksesan organisasi tersebut, karena sumber daya manusialah yang menjadi kendali dari pada seluruh sumber daya yang ada pada organisasi.

Perumusan masalah dalam skripsi ini adalah : 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang ? 2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang ? 3) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang ? 4) Bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi secara Bersama-sama terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang ? 5) Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan ?

Metode penelitian menggunakan analisa kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 101 orang, sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 responden. Teknik sampel dengan teknik purposive sampling yang dihitung dengan rumus slovin.

Hasil penelitian ini adalah berdasarkan uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 10,482 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, maka diperoleh bahwa Hipotesis 1 diterima. Dengan demikian, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 4,462 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, maka diperoleh bahwa Hipotesis 2 diterima. Dengan demikian, maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji t pengaruh motivasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 6,203 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, maka diperoleh bahwa Hipotesis 3 diterima. Dengan demikian, maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

**Kata kunci : disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, kinerja.**

**THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT  
AND MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF ELEMENTARY  
SCHOOL TEACHERS, SUMOWONO DISTRICT,  
SEMARANG REGENCY**

**ABSTRACT**

An organization will have the ability to compete if the existing human resources in the organization have superior abilities above the average or the ability of the workforce is higher than the standard capabilities set by the organization. Human resources in an organization are the key to the success of the organization, because human resources are the control of all existing resources in the organization.

The formulation of the problem in this thesis are: 1) How is the influence of work discipline on the performance of State Elementary School teachers, Sumowono District, Semarang Regency? 2) How does the work environment affect the performance of State Elementary School teachers in Sumowono District, Semarang Regency? 3) How is the influence of motivation on the performance of State Elementary School teachers in Sumowono District, Semarang Regency? 4) How do work discipline, work environment, and motivation together affect the performance of State Elementary School teachers, Sumowono District, Semarang Regency? 5) Which variable has the most dominant influence?

The research method uses quantitative analysis with multiple linear regression analysis. The population in this study amounted to 101 people, the sample in this study amounted to 81 respondents. The sample technique is purposive sampling technique which is calculated by the slovin formula. The results of this study are based on the t-test the effect of work discipline on teacher performance is 10.482 with a significant value of 0.000, it is found that Hypothesis 1 is accepted. Thus, work discipline has a significant effect on teacher performance. The results of the t-test of the effect of the work environment on teacher performance amounted to 4.462 with a significant value of 0.000, it was obtained that Hypothesis 2 was accepted. Thus, the work environment has a significant effect on teacher performance. The results of the t-test of the effect of motivation on teacher performance is 6.203 with a significant value of 0.000, it is obtained that Hypothesis 3 is accepted. Thus, motivation has a significant effect on teacher performance.

Keywords: work discipline, work environment, motivation, performance.

## **PENDAHULUAN**

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program diarahkan selalu berdaya guna mencapai tujuannya. Salah satu faktor kelacaran tujuan suatu perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan

mempengaruhi

seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifikasi, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman motivasi, disiplin, dan semangat kerja tinggi. Sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja yang baik. Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2013). Kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pekerjaan. Karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh pimpinan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Pada akhirnya karyawan yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik

mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitarnya yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seorang atau sekelompok karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya (Sunyoto, 2015). Beberapa indikator lingkungan kerja adalah penerangan, cahaya, ventilasi, suara, musik, keamanan, hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dan lain-lain. Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan.

Observasi yang dilakukan peneliti di SD Negeri kecamatan Sumowono ditemukan bahwa Disiplin kerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari hasil observasi awal yang menunjukkan bahwa guru-guru sekolah dasar di Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang sering datang terlambat ke sekolah. Lingkungan kerja sekolah dasar di Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang masih dirasa kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari observasi awal yang menunjukkan bahwa sesama guru sekolah dasar di Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang tidak saling mendukung pekerjaan satu sama lain. Motivasi guru sekolah dasar di Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang dinilai rendah dilihat dari disiplin yang tidak diterapkan dengan baik dan proses guru sekolah dasar dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya tidak cekatan. Kinerja guru sekolah dasar di Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang selama ini belum pernah maksimal. Hal ini dilihat dari tugas-tugas guru yang tiap harinya semakin menumpuk dan tidak kunjung selesai.

Berikut daftar SD Negeri di Kecamatan Sumowono yang dilakukan observasi oleh peneliti :

Tabel 1.1.  
Nama SD di Kecamatan Sumowono

No	Nama Sekolah Dasar
----	--------------------

1	SD Negeri Duren
2	SD Negeri Jubelan 01
3	SD Negeri Jubelan 02
4	SD Negeri Pledokan
5	SD Negeri Piyanggang 01
6	SD Negeri Piyanggang 02
7	SD Negeri Bumen
8	SD Negeri Lanjan 01
9	SD Negeri Lanjan 02
10	SD Negeri Sumowono
11	SD Negeri Ngadikerso 02
12	SD Negeri Kebonagung 01
13	SD Negeri Kebonagung 02
14	SD Negeri Kebonagung 03
15	SD Negeri Candigaron 02
16	SD Negeri Candigaron 03
17	SD Negeri Candigaron 04
18	SD Negeri Medongan
19	SD Negeri Kemawi
20	SD Negeri Ngadikerso 01
21	SD Negeri Losari
22	SD Negeri Trayu
23	SD Negeri Kemitir 01
24	SD Negeri Kemitir 02
25	SD Negeri Keseneng
	Total Sampel

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian: Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang.

## **TELAAH PUSTAKA**

Bagian ini berisi tentang telaah pustaka yang dipergunakan untuk membangun hipotesis serta kerangka pemikiran teoritis. Untuk keperluan tersebut, gunakanlah sub-sub bab yang menggambarkan hubungan logis antar variable serta hipotesis yang dihasilkan. Bagian ini diakhiri dengan sub bab tentang kerangka pemikiran teoritis. Berikut adalah contoh hasil telaah pustaka

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.**

Kinerja adalah seberapa jauh tugas/pekerjaan itu dikerjakan/dilakukan oleh seseorang atau organisasi (Emron, Anwar, & Komariyah, 2016). Kinerja didasarkan seberapa besar dilakukan seseorang atau organisasi. Selain itu kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang konkrit, dapat diamati, dan dapat diukur (Notoatmodjo, 2015). Sehingga kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh anggota dalam pelaksanaan tugas yang berdasarkan ukuran dan waktu yang telah ditentukan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Setiap karyawan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai disiplin kerja tinggi.

Dari uraian tersebut, maka dalam penelitian ini diusulkan hipotesis sebagai berikut:

**H1 = Disiplin kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru.**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitarnya yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seorang atau sekelompok karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya (Sunyoto, 2015). Beberapa indikator lingkungan kerja adalah penerangan, cahaya, ventilasi, suara, musik, keamanan, hubungan dengan rekan kerja, kerjasama dan lain-lain. Hubungan yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, antara bawahan dan atasan, akan mempunyai pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan

kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya. Karyawan yang bekerja pada lingkungan kerja yang memuaskan dirinya, niscara dapat mempengaruhi disiplin kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

**H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru.**

Motivasi berarti pemberian tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak (Manullang, 2016). Pada dasarnya manusia mudah diberikan motivasi karena apabila setiap kebutuhannya terpenuhi seseorang mempunyai motivasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Buchari, 2014).

Informasi mengenai kinerja karyawan diperoleh melalui penilaian kinerja. Dari hasil evaluasi kinerja karyawan dapat diketahui apakah seorang karyawan dapat bekerja dengan baik atau tidak yang dilihat dari kategori penilaian yang dibandingkan antara tolak ukur penilaian kinerja organisasi/institusi dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat diartikan bahwa penilaian yang semakin tinggi menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan tersebut mampu memenuhi harapan kinerja organisasi/instansi. Motivasi yang baik sendiri diharapkan dapat menjaga ritme kinerja karyawan agar senantiasa dalam tingkat kinerja optimal

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

**H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru.**

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis *explanatory* yaitu menjelaskan pengaruh antar variabel tertentu melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan pengaruh antar variabel yaitu variabel bebas (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja). Data primer dapat diperoleh langsung dari obyek penelitian data ini diperoleh

secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui observasi kuisioner. Dalam penelitian ini, terdapat empat macam variabel yang diukur, adapun variabel tersebut adalah Yang termasuk dalam variabel ini adalah Kinerja Guru (Y1). Yang termasuk dalam variabel ini adalah disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X2). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Purposive Sampling* yaitu pengambilan sampel dengan tujuan dan kriteria tertentu, adapun kriteria pengambilan sampel adalah guru SD Negeri yang sudah berstatus PNS dan sudah menjabat diatas 15 tahun. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan mempergunakan rumus slovin dengan total sampel sebanyak 81 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
*Uji t Hipotesis 1, 2 dan 3*

No	Variabel	Beta	Uji t	Sig	Adjusted R Square
1	Disiplin kerja	0,632	10,482	0,000	0,984
2	Lingkungan kerja	0,163	4,462	0,000	
3	Motivasi	0,299	6,203	0,000	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru**

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan syarat signifikan kurang dari 5 % (sig = 0,05). Hasil pengujian pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa



Hipotesis 1 diterima. Dengan demikian, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru**

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan syarat signifikan kurang dari 5 % ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa Hipotesis 2 diterima. Dengan demikian, maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja..

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru**

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t, uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen, dengan syarat signifikan kurang dari 5 % ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil pengujian pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dengan signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan arah koefisien positif, maka diperoleh bahwa Hipotesis 3 diterima. Dengan demikian, maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*). Apabila nilai koefisien determinasi mendekati angka 1 maka semakin besar pengaruh dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variasi variabel independen. Hasil perhitungan *Adjusted R Square* dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,984. Hal ini berarti 98,4% kinerja guru dapat dijelaskan oleh faktor disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sedangkan 1,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

## **PENUTUP**

### **KESIMPULAN**

Hasil pengujian hipotesis 1 diperoleh hasil bahwa bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja Guru Sekolah Dasar Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang. Hasil pengujian hipotesis 2 diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja Guru sekolah dasar Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang. Hasil pengujian hipotesis 3 diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja Guru sekolah dasar Kecamatan Sumowono Kabupaten Semarang.

### **SARAN**

Perlunya meningkatkan disiplin kerja dengan salah satunya memantau absensi pegawai secara rutin. Prestasi kerja yang positif perlu senantiasa diciptakan di tempat pekerjaan seperti saling mendorong dan memberi semangat dalam pencapaian prestasi kerja melalui produktivitas personal guru dalam menerbitkan karya ilmiah maupun buku.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Buchari, Z. (2014). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.
- Byars, L. L., & Rue. (2011). *Human Resource Management, 8edition*. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilmer. (2012). *Industrial Psychology*. USA: McGraw Hill Book Company Inc.
- Gomes, F. C. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Griffin, R., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behaviour: Managing People and Organizations*. USA: South Western.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Vol. 10, No. 4 Desember 2012*.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo, & Husnan, S. (2012). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Lawler, E. E. (2015). *Global Trends in Human Resource Management*. London: Standford Business Books.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit UGM. 67
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2013). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Cetakan VIII. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2017). *Management*. Jakarta: Erlangga.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Stoner. (2016). *Management*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Subagyo, P., & Djarwanto, P. (2011). *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Sutarto. (2015). *Dasar-Dasar Organisasi, Cetakan Ke-23*. Yogyakarta: UGM Press.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke-9*. Jakarta: Kencana.

Swasto. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.