

HUBUNGAN ANTARA IMBALAN JASA DAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI PUSKESMAS MANGANITU KABUPATEN SANGIHE

Windy Ira Sari Burhan
Mulyadi
Rivelino S. Hamel

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran
Universitas Sam Ratulangi
Email : burhanwindy01@yahoo.com

ABSTRACT: *Repayment is an additional fee or allowances received by irregular or all of the expenditure that is issued by the company or the workers and accepted and enjoyed by workers either directly or indirectly. Motivation is important because with motivation organization can achieve its goals and all its members can optimal performance, and the fee is one thing that can motivate nurses work performance. The purpose of research to determine the relationship between recompense With Work Motivation of Nurses in Health Center Manganitu Sangihe. The method used is descriptive analytic with cross sectional method. The sampling technique is done by total sampling with a sample of 30 people. The results using Chi Square Correlation Test p value = $0,003 < \alpha = 0.05$ OR = 7,500. Conclusion the study results show the relation between recompense with work motivation of nurses in health centers Manganitu Sangihe. Suggestions notice to the welfare of nurses with appropriate recompense so that can provide more quality services.*

Keywords : *Repayment, Work Motivation, Nurse*

ABSTRAK: Imbalan jasa merupakan tambahan atau tunjangan yang diterima secara tidak rutin atau semua pengeluaran yang di keluarkan oleh perusahaan atau pekerja dan diterima serta dinikmati oleh pekerja baik secara langsung atau tidak langsung. Motivasi penting karena dengan motivasi suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dan semua anggotanya dapat menampilkan kinerja optimal, dan imbalan jasa adalah salah satu hal yang dapat memotivasi kinerja kerja perawat. **Tujuan** penelitian untuk mengetahui Hubungan Antara Imbalan Jasa Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe. **Desain penelitian** yang digunakan adalah *deskriptif analitik* dengan metode *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling* dengan jumlah sampel 30 orang. **Hasil** penelitian menggunakan Uji Korelasi *Chi Square* didapatkan nilai $p = 0,003 < \alpha = 0,05$ OR = 7,500. **Kesimpulan** hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara imbalan jasa dengan motivasi kerja perawat di puskesmas manganitu kabupaten sangihe. **Saran** memperhatikan kesejahteraan perawat dengan pemberian imbalan yang sesuai sehingga dapat memberikan pelayanan yang lebih berkualitas.

Kata Kunci : Imbalan Jasa, Motivasi Kerja, Perawat

PENDAHULUAN

Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Perawat adalah salah satu pemberi jasa kesehatan yang dituntut profesional dalam pelayannya. Berdasarkan data Kementerian Kesehatan tahun 2010 jumlah perawat 3.886 jiwa, data Dinkes Propinsi Sulawesi utara 2011 jumlah perawat 4.050 jiwa dan data Dinkes Kabupaten Sangihe jumlah perawat 408 jiwa, Kementerian Kesehatan(2011).

Motivasi merupakan satu penggerak dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan, Susatyo & Arita (2012).Hal tersebut didukung oleh penelitian Bahri (2013). Tentang kinerja dan motivasi yang menyimpulkan bahwa kinerja tenaga kesehatan tindakan yang di lakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dimana kinerja yang baik dapat memotivasi kinerja personal, dimana kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa. Sedangkan penelitian Makta (2013), mendapatkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini dengan pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat di RS dr. Pirngadi Medan.

Penelitian tentang motivasi kerja perawat diantaranya di RSUD Sunan Kalijaga Demak, yang diteliti oleh Muchlisin(2009), menunjukkan bahwa motivasi kerja perawat sangat dipengaruhi oleh imbalan jasa. Semakin tinggi imbalan jasa diterima oleh perawat maka semakin baik pula kinerjanya. Rendahnya imbalan jasa bagi perawat di Indonesia selama ini mempengaruhi kinerja perawat. Banyak perawat bergaji di bawah upah minimum regional (umr). Sebagai gambaran, gaji perawat pemerintah di Indonesia antara Rp 300.000- Rp 2 juta per bulan tergantung golongan. Sementara perawat di Pilipina tak kurang dari Rp 3,5 juta. Pengaturan sistem penghargaan kepada perawat di Indonesia diharapkan memperhatikan besarnya upaya dan bobot

kerja yang disumbangkan oleh perawat dalam melaksanakan pelayanan atau asuhan keperawatan yang profesional, Hamsinah (2013).

Perawat juga memperoleh insentif dari jasa pelayanan kesehatan, selain gaji yang diterima rutin tiap bulan. Dari hasil wawancara dengan empat perawat yang ada di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe tentang imbalan jasa atau insentif yang diterima, tiga dari empat orang menyatakan imbalan dari jasa pelayanan atau insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja dan ada kesenjangan antara pegawai.

Sebagai gambaran gaji perawat di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe Rp 1.700.000/ bulan untuk yang PNS golongan II dan insentif Rp 500.000- Rp 2.000.000/ tahun untuk perawat honorer diberikan gaji Rp 320.000/bulan dan untuk insentif sesuai kebijakan puskesmas. Hal ini berimbas pada menurunnya motivasi kerja perawat dalam pelayanan di puskesmas. Tiga dari empat orang perawat mengatakan malas datang untuk bekerja, atau datang bekerja tidak tepat waktu.

Berdasarkan dari hal di atas inilah yang menjadi alasan peneliti sudah melakukan penelitian apakah ada “Hubungan Antara Imbalan Jasa Dengan Motivasi Kerja Perawat di Pukesmas Manganitu Kabupaten Sangihe”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan bulan Januari 2014 sampai Mei 2015. Lokasi penelitian dilaksanakan di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di puskesmas manganitu kabupaten sangihe yang berjumlah 37 orang, 28 orang terdiri dari perawat pegawai negeri sipil dan 9 perawat honorer.

Sampel dalam penelitian ini adalah semua perawat di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe yang berjumlah 37 orang, terdiri dari 28 orang perawat PNS dan 9 perawat Honorer. Namun yang memenuhi kriteria inklusi hanya 30 orang dan 7 orang memenuhi kriteria eksklusi. Imbalan jasa menggunakan kuisisioner menurut Nursalam (2008), yang dimodifikasi, menggunakan skala likert dengan penentuan skor bila setuju diberi nilai 3, ragu-ragu 2 dan tidak setuju diberi nilai 1. Motivasi menggunakan kuisisioner menurut Nursalam (2008) dengan menggunakan skala gutman dengan penentuan skor 1 dinyatakan negatif jika 2 dinyatakan positif. Teknik pengumpulan data yaitu eksperimen, survey, *Content analysis*, *Existing Statistic* Proses pengolahan data, Alamsyah (2013) meliputi : *Editing, Coding, Tabulating, Processing, Output.* Analisa Data yang digunakan yaitu Analisa Univariat untuk menggambarkan imbalan jasa dan menggambarkan motivasi kerja perawat. Analisa bivariat untuk melihat ada tidaknya hubungan imbalan jasa dengan motivasi kerja perawat menggunakan uji korelasi *chi square* dengan taraf signifikan yang digunakan dengan tingkat kemaknaan 5% ($\alpha \leq 0,05$) maka hipotesa nol ditolak dan hipotesa alternative diterima. Tapi apabila nilai yang didapat lebih besar dari nilai signifikan, maka hipotesa alternatif ditolak dan hipotesa nol diterima. Masalah etika dan penelitian yang menggunakan subjek penelitian manusia, maka peneliti harus memahami prinsip-prinsip etika penelitian dibawah ini Hidayat A (2007). Prinsip Manfaat, Prinsip menghargai hak asasi manusia (*respect human dignity*), Prinsip Keadilan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisa Univariat

Jenis kelamin

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan jenis kelamin Responden

Jenis kelamin	n	%
L	8	26,7
P	22	73,3
Total	30	100,0

Sumber : Data Primer 2015

Tabel 1. menunjukkan bahwa dari 30 responden (100%), yang paling banyak responden yaitu perempuan berjumlah 22 orang (73,3 %).

Usia

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Usia	n	%
24 –30 tahun	21	70
31-35 tahun	3	10
36-40 tahun	3	10
> 40 tahun	3	10
Total	30	100,0

Sumber : Data Primer 2015

Tabel 2. menunjukkan bahwa dari 30 responden (100 %), yang paling banyak responden adalah usia 24 – 30 tahun berjumlah 21 orang (70%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	n	%
SPK	5	16,7
D3	24	80,0
S1	1	3,3
Total	30	100,0

Sumber : data primer 2015

Tabel 3 menunjukkan distribusi frekuensi berdasarkan pendidikan diperoleh responden terbanyak sebanyak 24 orang (80,0%) lulusan D3

Tabel 4. Distribusi frekuensi berdasarkan lama kerja

Lama Kerja	n	%
1-5 tahun	19	63,3
6-10 tahun	6	20,0
16-20 tahun	1	3,3
>20 tahun	4	13,3
Total	30	100,0

Sumber : Data Primer 2015

Tabel 4. menunjukkan bahwa dari 30 responden (100%) yang paling banyak 19 responden (63,3) memiliki lama kerja 1-5 tahun.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Imbalan Jasa

ImbalanJasa	n	%
TidakSesuai	14	46,7
Sesuai	16	53,3
Total	30	100,0

Sumber : Data Primer 2015

Tabel 5. menunjukan bahwa dari 30 responden (100 %) yang paling banyak yaituresponden yang menyatakakanimbalanjasasesuai,yaitua da 16 responden (53,3 %)

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Motivasi Kerja

MotivasiKerja	n	%
Negatif	14	46,7
Positif	16	53,3
Total	61	100,0

Sumber : Data Primer 2015

Tabel 6 menunjukkan bahwa dari 30 responden (100 %) yang paling banyakrespondenmotifasikerjapositifya itusebanyak 16 (53,3) responden.

Analisis Bivariat

Tabel 7. Hubungan Antara Imbalan Jasa Dengan Motivasi Kerja Perawat

Imbalan Jasa	Motivasi Kerja		Total		P Value	OR		
	n	%	n	%				
TidakSesuai	10	71,4	2	25,0	8	100,0	0,003	7,5
Sesuai	4	25,0	50	94,3	53	100,0		

Sumber : Data Primer 2015

A. Analisis Univariat

Usia

Hasil analisis karakteristik responden menurut usia perawat di puskesmas manganitu menunjukkan rentang kelompok berada pada usia 24-30 tahun sebanyak 21 perawat, dan kategori usia 31-35 berjumlah 3 perawat, 36-40 berjumlah 3 perawat, dan > 40 berjumlah yang sama yaitu 3 perawat. Penelitian ini sejalan dengan, Sania (2014), berdasarkan penelitian yang di lakukan bahwa paling banyak perawat dengan kategori usia 26-30 tahun sedangkan kategori usia paling sedikit adalah < 26 tahun. Bahwa seseorang yang telah memasuki tahap dewasa muda diharuskan untuk menentukan tanggung jawab, mencapai kestabilan dalam hal pekerjaan, dan memiliki hubungan dalam tahap yang lebih intim.

Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukan responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada responden dengan jenis kelamin laki-laki pada perawat di puskesmas manganitu. Dimana responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 22 orang (73,3%), dan jenis kelamin laki-laki berjumlah 8 orang (26,7%). Penelitian ini di dukung oleh penelitian, Bahri (2013). Bahwa proporsi perempuan dalam pendidikan keperawatan memang jauh lebih besar dari pada laki-laki karakteristik responden menunjukan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dari pada responden berjenis kelamin laki laki.

Pendidikan.

Hasil penelitian ini menunjukan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukan sebagian besar responden berpendidikan diploma tiga keperawatan berjumlah 24 perawat dan tingkat pendidikan SPK berjumlah 5 perawat dan selebihnya tingkat pendidikan sarjana keperawatan sebanyak 1 perawat,

penelitian ini sejalan dengan penelitian, Hamsinah (2013). Tingkat pendidikan diploma tiga keperawatan cenderung lebih banyak dari tingkat pendidikan sarjana keperawatan dan, SPK. Pendidikan merupakan salah satu sasaran dari individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat.

Lama Bekerja

Hasil penelitian ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan sebanyak 19 responden yaitu masa kerja 1-5 tahun. Lama bekerja 6-10 tahun terdapat 6 responden, 6-20 lama bekerja terdapat 1 responden dan lama bekerja >20 tahun terdapat 4 responden. Penelitian ini di dukung oleh penelitian, Makta (2013). Bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja <5 tahun lebih banyak di bandingkan dengan masa kerja >5 tahun.

Imbalan Jasa

Hasil penelitian ini di dapatkan frekuensi berdasarkan imbalan jasa perawat di Pukesmas Manganitu Kabupaten Sangihe terdapat hasil dari 16 responden menyatakan setuju, ragu-ragu terdapat 11 responden, dan sebagian berjumlah 3 responden menyatakan tidak setuju. Hal ini disebutkan juga oleh Robbins dalam Royani (2013), bahwa kebanyakan dari sistem penghargaan seperti kenaikan gaji atau tunjangan lebih disukai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan atau imbalan memiliki posisi yang tinggi dalam memotivasi pekerja.

Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar motivasi kerja pada perawat di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe berkategori positif yaitu sebanyak 16 responden dan kategori negatif sebanyak 14 responden hal ini sejalan dengan penelitian Bahri (2013). Mengatakan bahwa motivasi kerja sangat baik dalam meningkatkan kinerja perawat, motivasi intrinsik terhadap kinerja

perawat di hubungkan dengan prestasi kerja menunjukkan bahwa adanya hubungan yang bermakna dengan prestasi kerja perawat adalah gaji, kebijakan institusi, supervisi, penghargaan, tanggung jawab dan kesempatan berkembang.

Hubungan Antara Imbalan Jasa Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe.

Menurut Suwatno (2013), imbalan jasa merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Dari hasil bivariat ditemukan imbalan jasa tidak sesuai ada 4 responden yang bermotivasi positif dan imbalan jasa sesuai ada 4 responden yang bermotivasi negatif. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan ada faktor yang mempengaruhi yaitu loyalitas terhadap pimpinan, artinya meski merasa imbalan jasa tidak sesuai tapi masih ada faktor yang memotivasi, yaitu menghargai pimpinan. Dan 4 responden yang bermotivasi negatif faktor yang mempengaruhi yaitu faktor intrinsik atau dari individual itu sendiri yang mempengaruhi motivasi negatif sehingga menghasilkan kinerja kerja yang kurang. Teori ini didukung penelitian Bahri (2013).

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Nofrinaldi (2006) dan Sabarulin (2013) yaitu pemberian jasa atau kompensasi memiliki hubungan yang kuat dan berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Dan penelitian Handoyo (2013), yang mendapatkan hasil p value = 0.00 atau $< 0,05$ maka terdapat hubungan antara motivasi dan kinerja kerja, serta penelitian Apolinario (2014) yang meneliti bahwa ada hubungan imbalan jasa terhadap kinerja kerja, ditunjukkan dengan hasil $P = 0,027$ atau $< 0,05$.

Imbalan jasa yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal Suwatno (2013). Hal tersebut selaras dengan penelitian Haryani

(2014) yang menyatakan pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja sangat kuat.

Sebaliknya menurut teori Victor Vroom dalam Suwatno (2013) yang menyatakan jika seseorang menginginkan sesuatu dan harapan untuk memperoleh sesuatu itu cukup besar, yang bersangkutan akan sangat terdorong untuk memperoleh hal yang diinginkannya itu. Sebaliknya jika harapan itu tipis, motivasinya untuk berupaya akan menjadi rendah.

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya Suwatno (2013). Hal tersebut selaras dengan penelitian Utomo (2010) yang menyatakan bahwa motivasi sebagai pendorong untuk mencapai suatu kepuasan.

Dengan melihat hasil penelitian yang didukung oleh teori dari beberapa peneliti sebelumnya, imbalan jasa dapat mempengaruhi motivasi seseorang dalam peningkatan kinerja kerja seseorang. Atau ada hubungan yang signifikan antara imbalan jasa dengan motivasi. Dengan imbalan yang disetujui dapat memotivasi perawat untuk bekerja lebih baik lagi, rajin masuk kerja, datang tepat waktu sehingga tidak terjadi kesenjangan imbalan antara pegawai.

Imbalan jasa dan motivasi sangat menentukan kinerja perawat karena dalam melaksanakan pekerjaannya harus mempunyai dorongan dan kemauan yang kuat untuk melakukan dan menyelesaikannya sesuai dengan tahap dan standar yang telah ditetapkan. Walaupun kemampuan, sikap kepemimpinan sudah baik, tanpa adanya dorongan untuk melakukan sesuatu, maka hal yang ingin dicapai, tidak akan maksimal pencapaiannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe, maka dapat disimpulkan :

1. Imbalan Jasa di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe sebagian besar ada pada kategori sesuai
2. Motivasi kerja perawat di Puskesmas Manganitu Kabupaten Sangihe sebagian besar positif
3. Terdapat hubungan antara imbalan jasa dengan motivasi kerja perawat di Puskesmas Manganitu Kabupaten sangihe.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah. (2013). *Pilar Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Apolinarjo. (2014). *Pengaruh Imbalan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaaan Agung Dan Kejaksaaan Distrik Dili*.
http://journal.udayana.ac.id/index.php/kejaksaaan/article/351/pdf_168
- Bahri. (2013). *Faktor Factor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Cempa Kab Pinrang*.
<http://library.stikesnh.ac.id/files/disk1/6/e-library%20stikes%20nani%20hasanuddin--nurulazmib-255-1-artikel-0.pdf>
- Stevanda, T.A. (2014). *Hubungan Antara Imbalan Jasa Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana Di Iriana C Blu Prof. Dr. D Kandou Manado*.
- Dumilah. (2014). *Kebijakan Kesehatan, Prinsip Dan Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Hamsinah, (2013). *Hubungan Antara Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Unit Pelayanan Tekhnis Daerah RSUD Sayang Rakyat*.
<http://library.stikesnh.ac.id/files/disk1>

- /8/elibrary%20stikes%20nani%20hasanuddin--sthamsinah-359-1-artikel-0.pdf
- Handoyo. (2013). *Huanbungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madium*. http://journal.unhas.ac.id/index.php/Kepuasankerja/article/215/pdf_143
- Hidayat A. (2007) *Metode Penelitian Kebidanan Teknik Analisis Data*. Jakarta : Salemba Medika.
- Haryani. (2014). *Hubungan Antara Pengetahuan Dan Motivasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Terapi Bermamin Pada Anak Usia Prasekolah Di Ruang Rawat Inap Anak RSUP DR. Kariadi Semarang*. http://journal.ppni/jawa.ac.id/index.php/Konferensi/nasional/articledownload/pdf_1436
- Hastono, S. P & Sabri L. (2011). *Statistik Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nofrinaldi. (2006). *Persepsi dan pengaruh system pembagian jasa pelayanan terhadap kinerja karyawwan di rumah sakit jiwa madani*. [Jurnal.ugm.ac.id/jmpk/article/download/2736/2458](http://jurnal.ugm.ac.id/jmpk/article/download/2736/2458)
- Kemenkes. (2011). *Peta Sumberdaya Jumlah Tenaga Kesehatan Di Indonesia*. http://geospasial.bnpb.go.id/wp-content/uploads/2011/04/2011-02-23_peta_jumlah_tenaga_kesehatan.pdf
- Makta T.A.(2013). *Pengaruh Motivasi Kerja Dngan Kinerja Perawat Pelaksana Di Unit Rawat Inap RS. Stela Maris Makassar*. [Http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5921/jrnal.pdf?sequence=1](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/5921/jrnal.pdf?sequence=1)
- Nasir . (2011). *Metodologi Penelitian Kesehatan : Konsep Pembuatan Karya Tulis Dan Thesis Untuk Mahasiswa Kesehatan*. Yogyakarta : Nuha Medika
- Royani. T.A. (2010). *Hubungan Sistem Penghargaan Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Cilegon Banten*.
- Sabarulin. (2013). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Dalam Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Woodward Palu*. <http://journal.unhas.ac.id/index.php/jadkkm/article/view/929/810>.
- Supriyanto (2010). *Pemasaran Industri Jasa Kesehatan*. Yogyakarta :Penerbit Andi
- Susatyo & Arita (2012). *Manajemen Kesehatan Dan Rumah Sakit*. Yogyakarta: Goysen Publishing.
- Suwatno (2013). *Manjemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- UU Keperawatan. (2014). *Undang Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014Tentang Keperawatan*. Jakarta :Sinar Grafika.
- Utomo.B. (2010). *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya*. http://www.stiesia.ac.id/jurnal/index.php/article/download_selection_article/2/20121207021/1