

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat erat kaitannya dengan sumber daya yang ada di dalamnya. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi didasari oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang berkualitas dan ditentukan dari keberhasilan setiap individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Agustin, 2018).

Peran strategis SDM dalam organisasi bisnis dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, di mana fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Menurut Wirawan (2015) kualitas SDM merupakan perpaduan antara kemampuan fisik (kesehatan) dan kemampuan non fisik (kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya) yang dimiliki oleh seseorang individu sehingga mereka mampu untuk bekerja, berkreasi, berpotensi di dalam organisasi.

Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung memiliki peran vital dalam mendukung fungsi dan tugas Anggota DPRD. Sebagai pusat pelayanan publik terpadu, Sekretariat DPRD menyediakan sistem informasi data yang terintegrasi sebagai inovasi pelayanan digital. Sistem ini memungkinkan warga untuk mengakses dan memanfaatkan data yang diperlukan secara mudah dan efisien. Selain itu, Sekretariat DPRD juga

bertanggung jawab dalam mengelola administrasi, menyusun agenda rapat, serta mendukung kegiatan legislatif dan pengawasan yang dilakukan oleh anggota DPRD demi kesejahteraan masyarakat.

Dalam melaksanakan tugasnya Sekretariat DPRD secara teknis membantu kelancaran tugas pimpinan dan anggota DPRD, dan secara administrasi bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dalam memberikan pelayanan kepada pimpinan dan anggota DPRD, tugas Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung dituntut semakin cepat, tepat serta mampu melaksanakan tupoksinya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Identifikasi permasalahan berdasarkan Tugas dan Fungsi Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung yang dapat diidentifikasi sebagaimana digambarkan didalam tabel tabel 1.1. dibawah ini.

Tabel 1.1.
Pemetaan Permasalahan untuk Penentuan Prioritas
dan Sasaran Pembangunan Daerah

No	Masalah Pokok	Masalah	Akar Masalah
1	2	3	4
1	Kinerja Penyelenggaraan Kesekretariatan DPRD dalam rangka memfasilitasi Tugas Pokok dan Fungsi DPRD	1 Kualifikasi / Kompetensi SDM Aparatur Sekretariat DPRD khususnya Tenaga Kerja dengan Spesifikasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah dan Spesifikasi Ilmu Hukum Perundang-undangan serta Pemerintahan	Tenaga Kerja dengan Spesifikasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah dan Spesifikasi Ilmu Hukum Perundang-undangan serta Pemerintahan masih kurang baik dari sisi Kompetensi pegawai yang tersedia masih perlu ditingkatkan serta Jumlahnya masih kurang dibandingkan dengan beban pekerjaan yang ada
2 Ketersediaan Sarana dan Prasarana Pendukung Pelaksanaan Tupoksi		Ketersediaan Sarana dan Prasarana masih kurang memadai	
3 Pemanfaatan Teknologi Informasi		Kemampuan SDM dalam memanfaatkan Teknologi	

		Informasi Masih Kurang
4	Ketersediaan Pendanaan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung	Ketersediaan Pendanaan Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung di masa pandemi covid 19 dikarenakan pendanaan yang ada terkonsentrasi pada penanganan Covid 19
5	Keragaman latar belakang Anggota DPRD yang berbeda-beda membawa dinamika tersendiri dalam pelaksanaan tugas pendukung fungsi DPRD	Dinamika Organisasi/Lembaga Politik tentunya cukup tinggi sehingga mampu mempengaruhi kinerja Fasilitasi Tupoksi DPRD yang dilakukan oleh Sekretariat DPRD

Sumber : Renstra Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung 2021-2026

Fenomena yang terjadi pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung adalah harapan untuk terwujudnya tingkat kinerja aparatur sipil negara Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung yang tinggi masih belum terpenuhi. Berdasarkan tingkat pencapaian kinerja pada Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung maka tantangan dapat mendorong peningkatan Kinerja Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung, ada beberapa tantangan yang dihadapi yaitu:

1. Kualifikasi atau Kompetensi Sumber Daya Aparatur Sekretariat DPRD yang masih kurang dalam mendampingi tugas Anggota DPRD, (Khususnya Tenaga Kerja dengan Spesifikasi Pengadaan Barang dan Jasa Pemerintah, Spesifikasi Ilmu Hukum Perundang-undangan serta Pemerintahan)
2. Belum optimalnya ketersediaan serta kurang memadainya sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan tupoksi.
3. Belum optimalnya pemanfaatan sarana teknologi informasi seperti website, Sistem Informasi Manajemen dan Teknologi Komunikasi Online.

Diduga faktor penyebab menurunnya kinerja aparatur sipil negara Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung Provinsi Lampung berdasarkan data rekapitulasi absensi aparatur sipil negara tahun 2024 pada tabel 1.1. di bawah ini

**Tabel 1.2. Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2024
Sekretariat Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung**

Bulan	Minggu Ke-	Absensi Kehadiran	Sakit	Izin	Alpha	Jumlah Pegawai
Februari	1	100	5	5	10	120
	2	102	7	3	8	120
	3	100	5	7	8	120
	4	100	5	3	12	120
Maret	1	100	7	5	8	120
	2	100	5	5	10	120
	3	100	5	5	10	120
	4	100	5	5	10	120
April	1	100	5	4	11	120
	2	100	6	5	9	120
	3	100	5	5	10	120
	4	100	5	5	10	120

(Sumber : Data Kepegawaian Sek DPRD Diolah,2024)

adalah masih kurangnya Pendapatan serta Beban kerja yang terlalu tinggi atau terlalu rendah dapat menyebabkan kelelahan atau kebosanan. sehingga sedikit banyak akan mempengaruhi kinerjanya.

Selain itu, fenomena yang terjadi di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung tentang kinerja karyawan yang masih rendah dimana sikap aparatur sipil negara kurang agresif dalam menampilkan kinerja terbaiknya. Hal ini disebabkan minimnya penghargaan terhadap aparatur sipil negara yang mampu menunjukkan performa yang lebih baik dari aparatur sipil negara lain, di lain sisi aparatur sipil negara yang menunjukkan performa di bawah standar tidak mendapat sanksi yang tegas.

Saat ini, kualitas kerja Aparatur Sipil Negara di kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah diduga masih kurang optimal terutama pada capaian kegiatan dan keuangan seperti pada tabel 1.3. di bawah ini

**Tabel 1.3. Pencapaian Kinerja Pelayanan
Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung Tahun 2016-2020**

No.	Indikator Kinerja sesuai Tugas dan Fungsi Perangkat Daerah	Target Renja Perangkat Daerah Tahun					Realisasi Capaian Tahun				
		2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)
1.	Meningkatnya Kinerja DPRD dan Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung										
1.1.	Persentase Raperda yang di bahas DPRD	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	100,00	100,00	100,00	100,00	50,00
1.2.	Persentase Capaian Kinerja Kegiatan Sekretariat DPRD	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	100,00	97,34	93,49	96,81	83,33
1.3.	Persentase Capaian Kinerja Keuangan Sekretariat DPRD	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	62,47	68,53	67,66	57,79	56,90

Sumber : Renstra Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung Tahun 2021-2026

Berdasarkan tabel 1.3. pencapaian kinerja pelayanan dapat dilihat dari tingginya tingkat kesalahan dalam pengelolaan data, penyusunan program kerja, serta pembuatan laporan. Kesalahan-kesalahan ini tidak hanya menghambat alur kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan pengambilan keputusan di tingkat legislatif.

Kemampuan Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan tugasnya sangat tergantung pada efektivitas penggunaan peralatan kantor yang tersedia untuk mendukung capaian pada indikator kinerja perangkat daerah seperti tabel 1.4. di bawah ini.

Tabel 1.4.
Indikator Kinerja Perangkat Daerah yang Mengacu pada Tujuan dan Sasaran RPJMD
Tahun 2021-2026

No	Indikator	Capaian pada Awal Tahun Perencanaan (2020)	Target Kinerja						Kinerja pada Akhir Tahun Renstra
			2021	2022	2023	2024	2025	2026	
INDIKATOR KINERJA UTAMA									
1	Hasil Penilaian Akuntabilitas Kinerja OPD oleh Inspektorat Kota Bandar Lampung (Nilai SAKIP OPD)	77,25	77,25	78,25	79,25	80,25	81,25	82,25	82,25
2	Persentase Capaian Kinerja Sekretariat DPRD (Capaian Kinerja ini adalah Realisasi Fisik Sub Kegiatan-Sub Kegiatan secara Akumulasi)	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00	80,00

Sumber : Renstra Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung Tahun 2021-2026

Berdasarkan tabel 1.4. terlihat bahwa sebagai bagian dari kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Aparatur Sipil Negara bertanggung jawab untuk mendukung tugas-tugas administratif dan teknis yang meliputi Pengelolaan Data untuk Memastikan data yang diperlukan oleh anggota DPRD dikelola dengan baik dan akurat, serta mudah diakses saat dibutuhkan, Pembuatan Program Kerja yaitu Menyusun program kerja yang efektif dan efisien untuk mendukung fungsi legislasi, pengawasan, dan anggaran DPRD serta Penyusunan Laporan

yaitu Menyusun laporan berkala yang akurat dan komprehensif sebagai bahan pertanggungjawaban kinerja kepada pimpinan dan publik.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. aparatur sipil negara dengan kinerja yang baik akan membawa kemajuan dalam organisasi yang lebih baik, sehingga dapat berkembangnya jiwa profesionalisme kerja yaitu dengan cara peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan peningkatan pendapatan. (Nana dkk, 2015).

Salah satu cara untuk memacu kinerja aparatur sipil negara di suatu organisasi dan untuk meningkatkan kinerja secara optimal yaitu dapat dengan melakukan pemberian tingkat pendidikan untuk mendorong aparatur sipil negara agar dapat bekerja lebih giat dan terarah (Agustin, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Hayati dkk (2020) menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan yakni pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ciamis.

Di tingkat pendidikan dan Pendidikan di lingkungan Sekretariat DPRD dibedakan menurut bidang atau seksi. Sebagai contoh, di bagian Umum dan Kepegawaian, terdapat beberapa seksi yang mengikuti Pendidikan kerja langsung di kantor Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung. Baik ASN tetap maupun honorer mengikuti program pendidikan dan Pendidikan ini tanpa diskriminasi, menunjukkan komitmen terhadap peningkatan kompetensi seluruh ASN tanpa memandang status kepegawaian.

Program peningkatan strata pendidikan bagi aparatur sipil negara yang dirancang dengan seksama berdasarkan kebutuhan keterampilan masa kini dan masa depan sangat diperlukan. Program-program ini tidak hanya meningkatkan kompetensi ASN tetapi juga memperkuat pengelolaan sumber daya manusia, yang pada gilirannya memberikan manfaat besar bagi aparatur sipil negara maupun instansi. Berdasarkan wawancara dengan aparatur sipil negara di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Pendidikan dan pendidikan yang diberikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan Sekretariat DPRD, sehingga dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD secara optimal. Dengan adanya program ini, diharapkan seluruh ASN di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung dapat meningkatkan kompetensi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugasnya, sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan zaman.

Selain faktor tingkat pendidikan kerja, terdapat faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja aparatur sipil negara yaitu pengalaman kerja yang cenderung otoriter dan kurang demokratis. Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa pengalaman kerja adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain faktor tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, pendapatan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur sipil negara dimana pendapatan merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017). Dengan adanya

pendapatan yang baik maka pegawai akan termotivasi untuk datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Hasil penelitian Nanuru dkk (2021) menunjukkan bahwa dengan adanya tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. *Employee engagement* mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Muah dkk (2023) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia dan pendapatan berpengaruh signifikan baik terhadap motivasi kerja maupun kinerja aparatur sipil negara secara langsung. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara secara langsung. Hasil pengujian intervensi menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memberikan peran intervensi pada kualitas sumber daya manusia dan pendapatan terhadap kinerja anggota.

Hasil penelitian Laura (2017) menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai dan kemampuan kerja secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Morowali dan kemampuan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut. .

Untuk dapat meningkatkan kinerja aparatur sipil negara Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung atau setidaknya mempertahankan kinerja aparatur sipil negara yang sudah diraih saat ini agar tidak terjadi penurunan, perlu diberikan adanya tingkat pendidikan kepada aparatur sipil negara untuk dapat kinerja aparatur sipil negara dan memperbaiki pengalaman kerja yang sudah ada serta peningkatan pendapatan aparatur sipil negara (Data Keanggotaan, 2023). Kondisi permasalahan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja serta pendapatan yang berjalan di lingkungan Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung diyakini sebagai faktor yang turut memberi dampak terhadap kinerja anggota. Di mana kondisi kurang terdorongnya aparatur sipil negara untuk mengembangkan karir serta pelaksanaan pendapatan yang kurang kondusif, maka secara langsung mempengaruhi capaian dan sasaran yang telah direncanakan.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja Terhadap Kinerja aparatur sipil negara Dan pendapatan Sebagai Variabel Moderating Di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung ”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung ?

2. Apakah pengalaman kerja mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung ?
3. Apakah pendapatan pegawai memperkuat pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung ?
4. Apakah pendapatan pegawai memperkuat pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari meluasnya permasalahan dalam penelitian maka perlu adanya pembatasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek yang sedang diteliti adalah aparatur sipil negara Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung

2. Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek yang diteliti adalah Tingkat Pendidikan, pengalaman kerja, pendapatan terhadap kinerja aparatur sipil negara Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung .

3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung

4. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini dilakukan pada bulan Agustus 2023 sampai dengan Februari 2024.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung .
2. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh pendapatan pegawai apakah memperkuat tingkat pendidikan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung.
4. Untuk menganalisis pengaruh pendapatan pegawai apakah memperkuat pengalaman kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandar Lampung.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Bagi Instansi

Adapun manfaat penelitian bagi instansi adalah

1. Menjadi bahan masukan pada pengembangan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung.

2. Menjadi bahan masukan tentang bagaimana memotivasi para aparatur sipil negara untuk meningkatkan kinerjanya pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Menjadi bahan masukan kepada pimpinan instansi bahwa tingkat kesejahteraan dapat mempengaruhi kemampuan aparatur sipil negara dalam memberikan kinerja pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung.
4. Menjadi bahan masukan kepada pimpinan instansi bahwa tingkat kesejahteraan juga berpengaruh terhadap kematangan dalam bekerja sehingga dapat memberikan kinerja yang baik pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bandar Lampung

1.5.2. Bagi Perguruan Tinggi

Adapun manfaat penelitian ini bagi perguruan tinggi adalah

1. Memperkaya sumber bacaan koleksi pustaka pada lembaga penelitiannya di bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Peluang kerjasama dengan instansi pemerintah dalam rangka pengabdian masyarakat di bidang sumber daya manusia khususnya aparatur sipil negara.

1.5.3. Bagi Mahasiswa

Adapun manfaat penelitian bagi mahasiswa adalah

1. Meningkatkan pengetahuan dan kompetensi di bidang manajemen sumber daya manusia, bila bekerja di instansi pemerintah.
2. Memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Magister Manajemen (MM)

1.6. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memahami lebih jelas proposal penelitian ini, maka materi-materi yang ada dalam proposal ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang teori-teori yang menjadi landasan penulisan proposal penelitian ini yang berkaitan dengan disiplin organisasi, kinerja karyawan, pengembangan karir dan manajemen. Selain itu, dalam bab ini juga dibahas tentang road map penelitian sebelumnya yang didukung oleh kerangka pikir penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian yang digunakan pada penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda dengan beberapa uji asumsi klasik, teknik pengumpulan data dengan pengisian kuesioner atas setiap responden yang dimintai masukannya.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil penelitian yang sudah dilakukan pada bab sebelumnya disertai dengan ulasan dan perhitungan yang sistematis pada dua pendekatan yang digunakan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini disajikan simpulan dan saran dari hasil pembahasan.

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**