

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA DI BALAI PERBENIHAN TANAMAN
HUTAN DINAS KEHUTANAN PROVINSI KALIMANTAN SELATAN**
*The Relationship Between Work Motivation With Working Productivity in the
Forest Plant Hallery Forestry Office South Kalimantan Province*

Saputri Aulia, Arfa Agustina, dan Muhammad Helmi

Program Studi Kehutanan

Fakultas Kehutanan Universitas Lambung Mangkurat

ABSTRACT. *BPTH as the provider of forestry seeds has a big share in forest and land rehabilitation activities. In 2019 it failed to reach its target due to a lack of motivation to increase production. This study aims to analyze the variables and the relationship between work motivation and work productivity of employees at BPTH (Forest Plant Germination Center) Banjarbaru City (South Kalimantan). The data collection technique in this study was carried out by census, with a total of 10 freelancers, 20 permanent workers and 10 supervisors. Data collection was carried out by conducting interviews and giving questionnaires that were in accordance with the aspects of work motivation and work productivity to all workers BPTH Banjarbaru which had a correlation value of 0.333 with a significant intermediate of 0.036 which means that it has a real relationship.*

Keywords : *Work motivation, Work productivity, Forest plants*

ABSTRAK. BPTH selaku penyedia bibit kehutanan memiliki andil yang besar pada kegiatan rehabilitasi hutan dan lahan. Pada tahun 2019 gagal mencapai targetnya karena kurangnya motivasi untuk meningkatkan produksi. Penelitian ini bertujuan menganalisis variabel dan hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di BPTH (Balai Perbenihan Tanaman Hutan Banjarbaru Kalimantan Selatan). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan secara sensus, dengan total pekerja lepas 10 orang, pekerja tetap 20 orang dan pengawas 10 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara dan memberikan kuisioner yang sesuai dengan aspek-aspek motivasi kerja dan produktivitas kerja kepada seluruh pekerja yang ada di BPTH Banjarbaru memiliki nilai korelasi sebesar 0,333 dengan taraf signifikan sebesar 0,036 yang berarti memiliki hubungan yang nyata.

Kata Kunci : Motivasi kerja, Produktivitas kerja, Tanaman hutan

Penulis untuk korespondensi, surel: putriaulia.pa192@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada zaman milenial saat ini, manusia dituntut agar dapat mengikuti perkembangan seiring berjalannya waktu, maka diperlukan sebuah sistem yang mendukung. Sistem tersebut harus dilakukan secara tepat yang khususnya menyangkut sumber daya manusia didalamnya. Sumberdaya manusia merupakan salah satu aspek yang dinamis dalam kehidupan serta memiliki kemampuan untuk berkembang, salah satu bagian terpenting yang berperan dalam menentukan keberhasilan suatu usaha adalah dengan memiliki semangat yang membara, yang dapat menumbuhkan dan menjaga kelebihan SDM yang mampu bersaing.

Pengembangan SDM sangat diperlukan karena berguna untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi. Pengembangan sumber daya manusia juga berguna untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan, sikap, pengetahuan, serta kepribadian yang merupakan salah satu faktor lain yang ada didalam diri manusia. Pengembangan sumber daya manusia hakikatnya memiliki tujuan untuk menjadikan tenaga kerja yang kompeten agar menghasilkan suatu karya yang berkualitas namun sumber daya manusia yang kompeten akan merugikan perusahaan jika tidak disertai dengan rencana dan pengendalian oleh sumber daya manusia itu sendiri (Umar 2005).

Secara umum produktivitas memiliki definisi antara lain sebagai alat banding antara hasil yang ditargetkan dengan seluruh sumber daya yang dipakai (Husein Umar 2003). Maka dari itu produktivitas sebagai pembandingan antara hasil masukan dengan mengutarakan cara pemanfaatan yang baik dalam memproduksi barang atau jasa. Berdasarkan pendapat di atas bahwa produktivitas kerja adalah sesuatu hasil kerja seorang karyawan. Hasil kerja tersebut adalah merupakan tahapan bekerja dari seseorang untuk memperoleh barang atau jasa. Tahap kerja karyawan inilah yang biasa disebut dengan kinerja karyawan.

Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi sehingga dapat menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan bersemangat untuk memperoleh hasil yang optimal (Hasibuan, 2003). Motivasi merupakan kunci mencapai keinginan atau kebutuhan. Oleh karena itu, motivasi perlu ada di setiap individu. Motivasi merupakan faktor pendukung yang berguna untuk menentukan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Rizky 2020 bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja yang bersifat signifikan.

Dari penelitian motivasi yang dilakukan oleh William James dari Universitas Harvard (dalam Manulang 2001) yawan dalam bekerja dapat dipertahankan pada tingkat 20-30% dari kemampuan. Jika mendapatkan motivasi yang tinggi, kemampuan karyawan bekerja bisa mencapai 80-90% dari kemampuannya. Oleh karena itu motivasi adalah suatu faktor penentu pokok didalam tingkat prestasi karyawan.

Klingner & Nalbadian (Gomes 2003) menyatakan produktivitas adalah fungsi usaha karyawan yang didukung dengan motivasi tinggi dengan kemampuan karyawan yang diperoleh melalui pelatihan. Produktivitas yang meningkat berarti performansi juga baik, dan menjadi *feedback* untuk usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

BPTH didirikan pada tahun 2018, dimana pendiriannya didasarkan atas gerakan revolusi hijau. BPTH memiliki luas sekitar 5 hektar dengan target bibit pertahun yaitu 1.5 juta bibit. Jenis yang terdapat di BPTH ialah jenis kayu-kayuan seperti angšana

(*Peterocarpus indicus*), galam (*Melaleuca leucadendron*), kayu putih (*Melaleuca cajuputih*), sengon (*Albizia chinensis*), sungkai (*Peronema canescens*) dan lainnya ada juga jenis HHBK yaitu sirsak (*annona muricata*), durian (*Durio zibethinus*), nangka (*Artocarpus heterophyllus*), alpukat (*Persea american*) dan cempedak (*Artocarpus integer*).

Pada tahun 2019 target BPTH sebesar 1.5 juta bibit tidak tercapai oleh para pekerja, hal ini disebabkan kurangnya motivasi, baik yang bersifat internal maupun eksternal, sehingga perlu dilakukan kajian hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Tujuan penelitian agar dapat menganalisis variabel serta hubungan kerja dan produktivitas kerja di BPTH Banjarbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di BPTH Banjarbaru Kalimantan Selatan, dengan waktu selama 3 bulan. Teknik pengumpulan data dilakukan secara sensus dengan wawancara kepada 10 orang pekerja lepas, 20 orang pekerja tetap dan 10 orang pengawas. Teknik ini dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dan informasi data sebagai pelengkap hasil yang dilakukan.

Analisis Data

Metode penelitian adalah metode kuantitatif dan data dianalisis secara deskriptif yaitu menilai karakteristik rank atau rentang dari berbagai aspek-aspek yang terdapat dalam variabel penelitian yang berguna untuk mewujudkan suatu hubungan diantara faktor-faktor motivasi kerja. Adapun analisis yang dipakai dalam studi ini sebagai berikut:

a. Untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja dengan menggunakan skala likert dimana skor 5 untuk kategori sangat setuju, skor 4 untuk kategori setuju, skor 3 untuk kategori cukup setuju, skor 2 kategori tidak setuju dan skor 1 untuk kategori sangat tidak setuju (Kashira 2014). Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$RS = \frac{(m - 1)}{m}$$

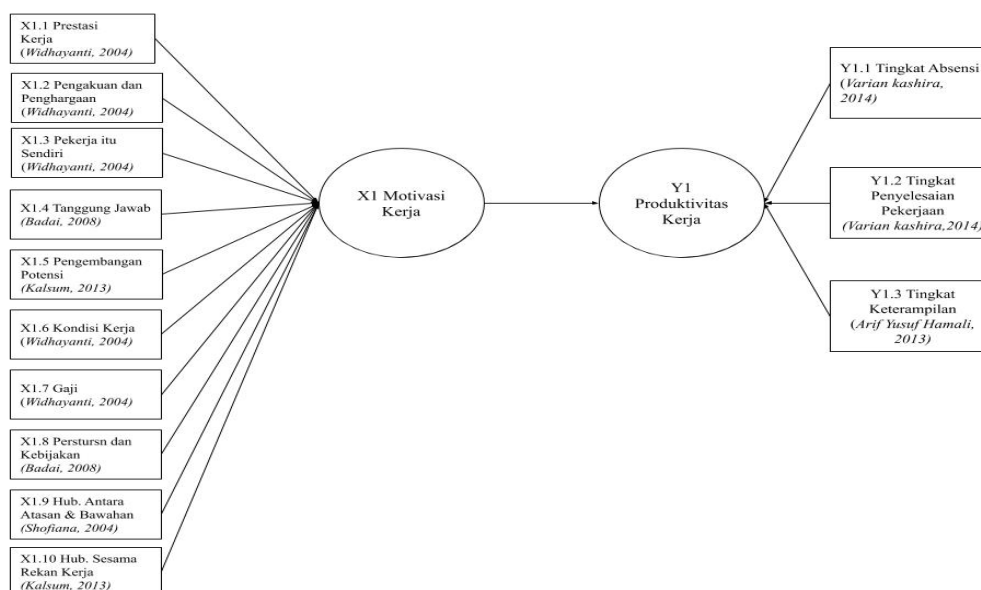
Keterangan:

RS = Rentang Skala

M = Jumlah alternatif jawaban tiap item

b. Untuk mencapai tujuan kedua ialah menganalisis hubungan motivasi kerja dan produktivitas kerja yang menggunakan SPSS dan Microsoft Excel. Pertama yang harus dilakukan yaitu menghitung rata-rata kemudian

apabila usai mendapatkan hasil berupa angka rata-rata dari setiap faktor internal dan eksternal masukkan nilai tersebut kedalam program Microsift Excel dan juga SPSS, kedua menggunakan uji rank spearman yaitu dengan melakukan perangkingan terhadap data yang didapat dari hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja kemudia baru melakukan uji korelasi. Uji korelasi dengan menggunakan alfa 5% atau 0,05 yang dimasukkan kedalam program SPSS.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja

Kekuatan mempengaruhi munculnya perilaku untuk mencapai visi BPTH, hal ini ditujukan pada Tabel 1. Hasil tersebut memperlihatkan pengaruh kekuatan yang muncul pada perilaku dalam mencapai tujuan BPTH. Motivasi kerja ini merupakan perwujudan dari keinginan maupun kebutuhan yang diharapkan dapat memenuhi semangat kerja dalam memproduksi bibit.

Tabel 1. Rataan Skor Aspek-aspek Motivasi Kerja

Aspek	Jumlah Rataan Skor
Prestasi Kerja	4,0
Pengakuan dan Penghargaan	4,0
Pekerja itu Sendiri	4,0
Tanggung Jawab	4,0
Pengembangan Potensi	3,8
Kondisi Kerja	4,0
Gaji	3,7
Peraturan dan Kebijakan	3,9
Hubungan Atasan dan Bawahan	3,8
Hubungan Sesama Rekan Kerja	4,1

Berdasarkan Tabel 1 didapatkan hasil rata-rata skor dari seluruh aspek yang terkandung dalam motivasi kerja mendapatkan jumlah rata-rata antara 3,7-4,1 artinya nilai tersebut berarti baik menurut Kashira (2014) yang menyatakan bahwa hasil di atas 3 atau lebih besar dari 3 dikatakan baik.

Produktivitas Kerja

Produktivitas seorang pekerja dapat diketahui melalui perilaku kerja, agar dapat terus meningkatkan mutu kerjanya. BPTH dapat mengenal kesungguhan para pekerja serta kesediaan karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan pemikiran sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 2. Rataan Skor Aspek-Aspek

Aspek	Jumlah Rataan Skor
Tingkat Absensi	3,5
Penyelesaian Pekerjaan	3,1
Tingkat Keterampilan	3,4

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan hasil rata-rata skor dari aspek-aspek yang terkandung dalam produktivitas kerja mendapatkan jumlah rata-rata keseluruhan indikator yang berkisar antara 3,1-3,5 berarti tergolong baik menurut Kashira (2014) yang menyatakan bahwa hasil di atas 3 atau lebih dari 3 dikatakan baik.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Aspek-aspek motivasi kerja diprediksi memiliki hubungan nyata dengan aspek-aspek pada produktivitas kerja. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja tersebut memiliki hubungan dengan produktivitas kerja, maka dilakukan pengujian dengan cara uji rank spearman. Adapun hasil dari uji rank spearman tersebut didapatkan bahwa X^2 hitung < X^2 tabel dan nilai nyatanya lebih besar dari alfa 5% ($Sig > \alpha = 0,5$).

Tabel 3. Hasil uji Rank Spearman Hubungan Variabel Internal dengan Produktivitas Kerja

Faktor Motivasi Internal	Produktivitas kerja	
	Rs.	Sig.
Prestasi Kerja	0,330	0,038
Pengakuan dan Penghargaan	0,330	0,038
Pekerjaan itu sendiri	0,333	0,036
Tanggung jawab kerja	0,373	0,018
Pengembangan potensial	0,333	0,036

Berdasarkan hasil yang didapat dari uji rank spearman menunjukkan bahwa adanya korelasi antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja yang ada di persemaian BPTH Dinas Kehutanan Kalimantan Selatan. Kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Hasil dari uji rank spearman pada faktor prestasi kerja memiliki nilai sebesar 0,330 dan angka signifikan 0,038, sehingga dapat disebut bahwa korelasi antara faktor motivasi kerja tentang prestasi kerja dengan produktivitas kerja termasuk dalam kategori rendah.

Pengakuan dan penghargaan memiliki nilai korelasi sebesar 0,330 dan nilai signya

0,038 hal ini menunjukkan bahwa pekerja yang ada di persemaian BPTH secara garis besar dapat dikatakan bahwa hubungan antar keduanya berada dalam kategori rendah. Selain dikarenakan oleh faktor motivasi kerja yakni pengakuan dan penghargaan yang ada pada persemaian BPTH hanya diberikan berupa ucapan langsung dari atasan yang ditujukan kepada pekerja.

Dikatakan bahwa hasil uji rank spearman tentang pekerja itu sendiri sangat kuat yaitu 0,333 hasil rank spearman dan hasil signifikan 0,036 yang bisa dikatakan hasil dari pekerja itu sendiri berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dikatakan dalam kategori rendah dari kekuatan hubungan keduanya. Nilai rank

spearman tentang tanggung jawab kerja adalah 0,373 dan nilai signifikans 0,018 dengan kategori rendah akan tetapi hubungan keduanya searah antara tanggung jawab dengan produktivitas kerja memiliki hasil korelasi kurang dari 0.05. Tanggung jawab yang diberikan kepada pekerjanya sudah cukup baik, mungkin diharapkan kepada pekerja yang ada diBPTH agar lebih ditingkatkan lagi tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya agar persemaian BPTH menjadi lebih baik seta dapat menjadi contoh untuk persemaian lainnya.

Pengembangan potensi dengan produktivitas kerja yang berada pada kategori rendah, hasilnya adalah 0,333 dan hasil signifikannya 0,036. Pengembangan potensi yang ada pada persemaian BPTH mendapatkan kategori rendah. Berdasarkan hasil rank spearman tentang faktor internal pada tabel 3 diatas menyatakan bahwa nilai nyata atau dikatakan dengan nilai α maka H_0 diterima, yang berarti adasnya hubungan positif atau bernilai positif antara produktivitas kerja dengan motivasi kerja yang diartikan signifikan. Dalam hal ini dapat diartikan seluruh indikator motivasi kerja berhubungan dengan produktivitas kerja.

Tabel 4. Hasil Rank Spearman Tentang Hubungan Variabel Motivasi Eksternal dengan Produktivitas Kerja

Faktor Motivasi Eksternal	Produktivitas kerja	
	Rs	Sig.
Gaji	0,367	0,020
Kondisi Kerja	0,317	0,046
Peraturan dan Kebijakan	0.335	0,034
Hubungan kerja atasan dan bawahan	0,320	0,044
Hubungan antara sesama rekan kerja	0,320	0,044

Hasil yang didapat dari pengujian rank spearman mengatakan seluruh faktor eksternal yang ada berhubungan dengan produktivitas. Faktor motivasi tentang gaji dikategorikan dengan tingkat korelasi rendah, yang artinya persemaian BPTH harus memperhatikan apakah gaji di persemaian sudah cukup bagi pekerja tetap serta pekerja lepas yang ada disana. Hal ini dikarenakan semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula produktivitas yang didapat agar persemaian BPTH menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya. Hasil dari faktor gaji dengan korelasi 0,367 yang dikatakan dalam kategori rendah dan nilai signifikan 0,020 yang dikatakan bahwa adanya hubungan anantara keduanya. Persemaian BPTH yang dilihat dari hasil uji rank di atas, menyatakan gaji merupakan faktor yang berpengaruh akan tetapi dilihat dari wawancaranya ternyata kadang adanya keterlambatan pembayaran untuk pekerja lepas hal ini dikarenakan gaji yang dibayar pada pekerja lepas tidak setiap bulan melainkan dua minggu sekali pembayaran gajinya. Berbeda dengan gaji untuk pekerja bulanan ataupun pekerja

kontrak penerimaan gajinya setiap sebulan sekali.

Hasil data setelah dimasukkan kedalam SPSS nilai dari korelasi faktor kondisi kerja dengan produktivitas kerja mendapatkan nilai korelasi 0,317 dan nilai signifikannya 0,046 yang berarti hasil signifikannya kurang dari 0,05 atau 5% dengan kategori rendah. Oleh karena itu ada penelitian yang mengatakan bahwa gaji dengan produktivitas memiliki keterkaitan antara keduanya serta adanya hubungan kedua variabel tersebut. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh indriyani 2014 yang berjudul analisis pengaruh dari gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap faktor gaji serta tunjangan kesejahteraan pekerja terhadap produktivitas, pengaruhnya secara serentak antara gaji dan tunjangan kesejahteraan terhadap peningkatan prestasi kerja.

Nilai dari Kondisi kerja pada rank spearman mendapatkan hasil 0,317 dan signifikannya 0,046 yang dapat dikatakan bahwa H_0 diterima karena adanya pengaruh

antara faktor motivasi kerja tentang kondisi kerja dengan produktivitas serta adanya hubungan yang nyata antara keduanya. Faktor kondisi kerja ini mencakup fasilitas dan keselamatan kerja, perlengkapan serta peralatan kerja, suasana kerja, dari beberapa faktor diatas maka kondisi kerja dikatakan dalam kategori rendah dari hubungan faktor kondisi kerja dengan produktivitas kerja, selain dilihat dari hasil korelasi juga dapat dilihat dari hasil signifikan antara keduanya apakah hubungan keduanya sudah signifikan atau belum. Hasil dari uji rank spearman menunjukkan bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

Menurut peraturan dan kebijakan 0.335 sebagai R_s dan nilai signifikannya sebesar 0.034 yang dapat dikatakan rendah. Sebenarnya dilihat pada tabel diatas mengatakan bahwa peraturan yang ada di BPTH ini belum terlalu ketat karena kurang adanya kesadaran dari para pekerja akan adanya peraturan dan kebijakan yang telah dibuat. Hasil korelasi hubungan yang terjalin antara atasan dan bawahan mendapatkan nilai korelasinya kurang dari 5% atau 0,05 sesuai dengan yang tertera pada metode penelitian yang telah digunakan. Hubungan kerja antara atasan dan bawahan sudah baik, karena atasan lebih ramah kepada pekerja dan sesekali atasan bersenda gurau dengan pekerja untuk menghilangkan kejenuhan dan membuat para pekerja semangat dalam bekerja.

Hasil korelasi dan signifikan dari hubungan sesama rekan kerja nilai korelasinya 0,320 dan nilai signifikan 0,044 yang dikategorikan rendah. Adanya hubungan antara keduanya, hasil signifikannya berada kurang dari 5%, dalam hal ini bisa dikatakan adanya hubungan yang searah antara keduanya, faktor tersebut dikatakan sangat baik karena adanya interaksi antara sesama rekan kerja dan saling berkaiatan satu sama lain, sehingga mereka dapat bekerja sama dengan baik untuk mencapai target yang telah ditentukan. Jika hubungan sesama rekan kerja sangat baik maka hal ini juga mempermudah dalam peningkatan kinerja pekerja.

Berdasarkan hasil nilai korelasi maka disimpulkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja. Motivasi kerja yang semakin tinggi maka semakin

tinggi pula produktivitas kerjanya. Berdasarkan hasil korelasi antara faktor-faktor motivasi dengan produktivitas, dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil rata-rata skor dari aspek-aspek yang terkandung dalam motivasi kerja mendapatkan jumlah rata-rata keseluruhan indikator yang berkisar antara 3,7-4,1 yang berarti tergolong secara umum baik. Sedangkan dari hasil rata-rata skor yang didapat dari aspek-aspek yang terkandung dalam produktivitas kerja mendapatkan jumlah rata-rata keseluruhan indikator yang berkisar antara 3,1-3,5 yang berarti tergolong dalam kategori baik.

Ada hubungan yang nyata antara variabel motivasi dan variabel produktivitas di BPTH. Semakin tinggi motivasi kerjanya maka semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Berdasarkan hasil korelasi antara aspek yang terdapat pada produktivitas kerja maka disimpulkan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel produktivitas kerja di BPTH Banjarbaru.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dalam meningkatkan produktivitas kerja harus mempertahankan dan menjaga motivasi kerja yaitu dengan lebih memperhatikan kenyamanan dan kepuasan tenaga kerja. Karena dalam penelitian dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, juga pada faktor internal terdapat beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh BPTH seperti pengembangan potensi dan faktor eksternal yang perlu diperhatikan yaitu gaji, peraturan dan kebijakan dan hubungan atasan dan bawahan. Hal ini yang harus lebih diperhatikan oleh BPTH untuk kedepannya menjadi lebih baik serta dapat meningkatkan produktivitas dari pekerja dalam berproduksi. Serta diharapkan atasan harus memberikan arahan yang jelas tentang pekerjaan yang

diperintahkan pada pekerja yang di BPTH, sehingga pekerja dapat fokus dan memahami tugas untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Agar prestasi kerja meningkat, atasan diharapkan untuk memberikan reward sebaik-baiknya kepada para pekerja yang mencapai target perbenihan. Selain itu, atasan juga diharapkan untuk memberikan punishment kepada para pekerja yang tidak memenuhi peraturan atau SOP BPTH semisal saat pekerja datang tidak tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Gomes, Faustino Cardoso.2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi
- Offset Hasibuan M. 2003. Organisasi dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas.Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, A. 2014. Analisis Pengaruh Gaji Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation DepartemenPT. ExportLeafIndonesia. Jurnal Paradigma Vol.12 Pertanian Bogor
- Kahaerani, Nita. 2018. Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Karyawan Salon X Di Jakarta Selatan. Jakarta.Universitas Negeri Jakarta
- Kashira, Varian. 2014. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Balai Perbenihan Tanaman Hutan Jawa Madura. Bogor.Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor
- Manullang.2001. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Purnama, Ita & Arffah, Riszky. M. 2020. Motivasi Kerja dengan Produktivitas Pegawai pada Kantor Kabupaten Bima
- Sunyoto D. 2008. Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia.Yogyakarta:CAPS.
- Umar, H. 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta (ID) : Gramedia Pustaka Utama
- Umar, Husein. 2003. Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.