

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang

Author

Nurhasana Kasda¹, Bahar Sinring², Imaduddin³

Email

nkasda@gmail.com^{1*}

bahar.sinring@umi.ac.id²

imaduddin.imaduddin@umi.ac.id³

Afiliasi

^{1*}Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia,

^{2,3}Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak: Penelitian dilakukan bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dan juga menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei seluruh guru yang tercatat sebagai Pegawai Negeri Sipil pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang yaitu berjumlah 78 (tujuh puluh delapan) orang guru, survei ini dilakukan dari bulan September sampai November 2019. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS Release 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. Variabel yang memberi kontribusi paling besar (dominant) adalah variabel Kompetensi. Dengan demikian Hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Guru

Pendahuluan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan sistem pendidikan nasional itu sendiri adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Salah satu komponen dalam sistem pendidikan adalah guru. Dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2018 tentang Penugasan Guru Sebagai Kepala Sekolah dijelaskan bahwa Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, serta menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru merupakan orang yang bertanggungjawab

atas perkembangan anak didik, baik potensi kognitif, afektif, maupun potensi psikomotorik, dan berperan sebagai orang tua anak didik di sekolah yang juga.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya di madrasah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam atau selama melakukan aktivitas pembelajaran (Supardi, 2016). (Barnawi dan Arifin, 2014) juga menjelaskan bahwa kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkatan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam kerangka mencapai tujuan pendidikan.

Lembaga Administrasi Negara dalam (Hadis dan Nurhayati, 2014) menyebut performansi sebagai kinerja, yaitu suatu gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam mewujudkan sasaran atau tujuan. (Supardi, 2014) menjelaskan bahwa kinerja guru sebagai kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran yang ditunjukkan oleh kemampuan menyusun rencana pembelajaran, kemampuan melaksanakan pembelajaran, kemampuan melaksanakan hubungan antar pribadi, kemampuan melaksanakan penilaian hasil belajar, kemampuan melaksanakan program pengayaan, dan kemampuan melaksanakan program remedial. pengayaan, dan kemampuan melaksanakan program remedial.

Terdapat beberapa indikator kinerja guru yaitu: “akan tampak dalam hal kepuasan siswa dan orang tua siswa, prestasi belajar siswa, perilaku sosial dan kehadiran guru” (Murgatroyd and Morgan dalam Supardi, 2016). Dengan demikian, maka jelaslah bahwa menilai dan memahami kinerja guru tidak terlepas dari siswa dan tingkat prestasi belajar siswa sebagai gambaran dari kinerja guru sebagai perencana dan pengelola pembelajaran atau administrator kelas.

Secara umum semua orang membutuhkan motivasi untuk dapat giat bekerja. Orang akan bersemangat melakukan segala aktivitas ketika dalam dirinya telah ada motivasi yang tinggi. Pamela & Oloko (2015) motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Chukwuma & Obiefuna (2014) motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi kerja guru merupakan salah satu faktor dalam diri seorang guru yang dapat memberikan semangat kerja sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hamzah B. Uno (2013 :72), “motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Motivasi kerja guru adalah suatu hal yang dibutuhkan guru untuk menggerakkan dan mengarahkan guru dalam melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Guru akan bergerak mengerjakan pekerjaan apabila ada yang memotivasi baik dari dalam diri maupun dari luar.

Kompetensi sebagai hasil pembelajaran dalam perspektif pendidikan, yang mencakup tiga aspek yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sebagai karakteristik individu yang melekat kompetensi merupakan bagian dan kepribadian individu yang relatif dan stabil dapat dilihat diukur dari perilaku individu yang bersangkutan di tempat kerja atau dalam berbagai situasi (Febriana, 2019).

Pianda (2018: 30-31) menjelaskan bahwa “kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria

yang dijadikan acuan, atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu”. Kepmendiknas 045/U/2002 menyebutkan bahwa kompetensi adalah seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu.

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang? Dan bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang?

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang dan Untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (*descriptive research*) dan pendekatan eksplanatori (*eksplanatori research*). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang tercatat sebagai Pegawai Negeri Sipil pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang yaitu berjumlah 78 (tujuh puluh delapan) orang. Arikunto (2006) menjelaskan bahwa jika jumlah populasi ≤ 100 orang, maka semua anggota populasi dapat dijadikan sampel. Dengan demikian metode penarikan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau metode sensus. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi, adalah metode yang dipakai untuk menguji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengujian terkait kualitas data yang dapat dihasilkan dari setiap instrumen penelitian, maka telah dapat dilakukan pengujian mengenai pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. Pada penelitian ini dilakukan pengujian dengan Analisis Linear Berganda dengan menggunakan program SPSS Release 21 yang hasilnya dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,601	9,372		1,558	,123
	Motivasi Kerja	,454	,176	,245	2,572	,012
	Kompetensi	,508	,092	,525	5,503	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS Tahun 2019.

Berdasarkan hasil uji menggunakan Analisis regresi linear berganda dengan SPSS, maka hasilnya adalah persamaan regresi $Y = 14,601b_0 + 0,454X_1 + 0,508X_2$. Dari persamaan ini dapat diuraikan sebagai berikut:

$B_0 = 14,601$, angka ini berupa angka konstan yang dapat diartikan bahwa besarnya kinerja pegawai saat budaya motivasi kerja (X_1) dan kompetensi (X_2) dengan konstan atau 0 adalah 14,601 dengan kata lain jika X_1X_2 adalah 0 maka kinerja guru adalah 14,601.

$B_1X_1 = 0,454$, angka ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,454.

$B_2X_2 = 0,508$, angka ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan kompetensi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,508

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah uji parsial. Berikut tabel hasil uji parsial:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Kode	Variabel	Signifikan		Ttabel	Batas Toleransi	Keterangan
		Thit	Sig			
X1	Motivasi Kerja	2,572	,012	1,990	0,05	Signifikan
X2	Kompetensi	5,503	,000	1,990	0,05	Signifikan

Sumber : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS Tahun 2019.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji parsial antara budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut: (1) Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,572 > 1,990$, serta memiliki nilai positif dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,012 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang, (2) Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Guru diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,503 > 1,990$, serta memiliki nilai positif dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang.

Dari hasil pengujian regresi linier berganda tersebut, maka dapat diketahui pula bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah variabel X_2 (Kompetensi) sebab memiliki nilai t_{hitung} tertinggi dibanding dua variabel independen lainnya, yakni 5,503. Kompetensi juga memiliki nilai signifikansi terkecil yaitu 0,000 dibandingkan dua variabel lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi pada suatu organisasi maka akan semakin mempengaruhi kinerja guru.

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui setelah melalui serangkaian pengujian terkait pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja guru dengan mengambil studi kasus pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, dukungan organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Universitas Negeri Makassar dilakukan melalui penyebaran kuisioner kepada 30 pegawai dan serangkaian wawancara terkait konteks penelitian ini terkait revolusi industri 4.0. Dari hasil olah data dengan

menggunakan program SPSS *Release 21* maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan serangkaian pengujian hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dalam beberapa respon positif dari responden mengenai motivasi kerja pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. Jika melihat frekuensi tanggapan responden terhadap item kuesioner yang diberikan, skor tertinggi ada pada item yang memberikan pernyataan “*Saya mengerjakan segala sesuatu dengan baik untuk meningkatkan prestasi*”. Ini ditanggapi ‘sangat setuju’ oleh 84,62% responden ditambah tanggapan ‘setuju’ oleh 15,38 responden. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja dapat menghasilkan kinerja guru.

Item yang juga dinilai positif adalah mengerjakan semua tugas dengan rapi dan sempurna item ini disetujui oleh 82,25% responden, dan sebanyak 15,38% dengan sangat meyakinkan menanggapi dengan ‘sangat setuju’. Ini cukup menggambarkan bahwa motivasi kerja berkontribusi pada efektivitas kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng.

Setelah melalui analisis regresi, diperoleh hasil koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja, dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh kearah positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang sementara hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian terdahulu, antara lain: Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana (2017) yang meneliti dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitupun dengan penelitian Titin Eka Ardiana (2017) yang meneliti dan menganalisis pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang.

Berdasarkan serangkaian pengujian hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini ditunjukkan dalam beberapa respon positif dari responden mengenai kompetensi pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang. Jika melihat frekuensi tanggapan responden terhadap kuesioner yang diberikan sebagian besar responden memberikan tanggapan ‘selalu’ pada pernyataan “*Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada siswa*”. Pernyataan tersebut ditanggapi ‘selalu’ oleh 63 responden (80,77%). Kemudian untuk tanggapan ‘selalu’ tertinggi adalah tanggapan terhadap butir pernyataan “*Saya yang menjabarkan tujuan pembelajaran khusus sendiri sesuai karakteristik siswa*” ini tengah oleh 38 responden (48,72%). Sebagian besar responden memberikan tanggapan ‘kadang-kadang’ pada pernyataan “*Saya merancang penilaian portofolio satu kali persemester*” pernyataan tersebut ditanggapi oleh 16 responden (20,51%). Tidak ada responden memilih untuk tanggapan ‘tidak pernah’.

Setelah melalui analisis regresi, diperoleh hasil koefisien regresi untuk variabel kompetensi, dimana motivasi kerja mempunyai pengaruh kearah positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang

sementara hasil uji parsial menunjukkan bahwa kompetensi bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian terdahulu, antara lain: Saiful Hadi (2018) meneliti dan menganalisis mengenai pengaruh kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru Bimbingan dan Konseling di SDLB Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi pedagogik dan kompetensi profesional terhadap kinerja guru bimbingan dan konseling, dengan kekuatan hubungan yang sedang. Begitupun dengan penelitian Asmin Supriyono (2017) meneliti dan menganalisis pengaruh kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. Dari hasil analisis dan pengujian diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi pedagogik, profesional, motivasi kerja terhadap kinerja guru secara parsial dan simultan, dengan persamaan regresi $Y = 14,554 + 0,661 X_1 + 0,477 X_2 + 0,581 X_3$. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi kompetensi pedagogik, profesional, dan motivasi kerja, maka kinerja guru juga tinggi dalam mencapai tujuan Pendidikan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut: (1) Hasil analisis regresi mengenai motivasi kerja dalam kaitannya terhadap kinerja guru maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang, sehingga dapat dikemukakan bahwa Hipotesis yang pertama pada penelitian ini dapat diterimakan (2) Hasil analisis regresi mengenai kompetensi dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja guru, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan demikian bahwa Hipotesis kedua yang diajukan dapat diterima.

Dari hasil pembahasan dan simpulan yang dikemukakan, maka saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah (1) Dalam rangka meningkatkan motivasi guru pada SMP Negeri di Kecamatan Baranti Kabupaten Sidenreng Rappang disarankan agar pimpinan atau kepala sekolah membuat kebijakan sekolah yang berpihak pada guru. Dan tidak semua guru mengharapkan *feedback* dari rekan guru lain (2) Dalam rangka meningkatkan bidang kompetensi guru khususnya untuk memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran disarankan agar pimpinan atau kepala sekolah membuat pelatihan atau sejenisnya agar semua guru mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan pembelajaran. Dan menghimbau kepada seluruh guru agar mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif saat proses pembelajaran (3) Disarankan agar pimpinan atau kepala sekolah menghimbau semua guru yang tidak merancang penilaian portofolio satu kali persemester untuk menyelesaikan tugasnya sebagai guru dan (4) Motivasi dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja guru berbeda-beda untuk itu pimpinan atau kepala sekolah lebih memperhatikan guru yang ada disekolah masing-masing.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Cetakan Ketigabelas, edisi revisi VI. Jakarta : Rineka Cipta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional: Instrumen Pembinaan*,

- Peningkatan dan Penilaian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Febriana, Rina. 2019. *Kompetensi Guru*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno. 2013. *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hernita, S. (2018). Meningkatkan Kinerja Pelayanan Birokrasi Pemerintahan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 5(2), 57-65.
- Mulyasa, E. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pamela, A.O., & Oloko. 2015. Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5.
- Pianda, Didi. 2018. *Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: CV. Jejak.
- Supardi. 2016. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.