

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang kompetitif dan berdaya saing tinggi ialah sebuah perusahaan yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia memiliki akal, hasrat, emosi, dan pengetahuan sehingga seluruh potensi yang dimiliki mampu memberikan pengaruh yang besar dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan (Qomariah, 2020). Oleh karena itu sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan setiap kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan (Rahayu & Dahlia, 2023).

Tujuan perusahaan tidak mungkin tercapai tanpa didukung oleh sumber daya manusia. Hal ini diperjelas juga dengan pendapat dari Randika et al., (2023) yang mengungkapkan bahwa meskipun sebuah perusahaan mampu menyiapkan seluruh kebutuhan tanpa memperdulikan sumber daya manusia akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan perusahaan. Sehingga hal ini menjadikan perusahaan saling berkompetisi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dalam bekerja secara optimal, agar bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan.

Demikian halnya dengan PT. PELINDO Regional 1 yang juga memperhatikan kemampuan sumber daya manusia guna tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. PT. PELINDO Regional 1 merupakan salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berlokasi di Belawan, Sumatera Utara. Perusahaan ini bergerak pada bidang jasa kepelabuhan, dimana aktivitas yang dilakukan berupa pelayanan kapal, barang, penumpang dan jasa kepelabuhanan lainnya (ISL News, 2018).

Seluruh aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan mampu menggambarkan kinerja pada karyawan. Khaerana & Mangiwa (2021) menyatakan bahwasanya kinerja karyawan ialah sebuah pencapaian ataupun prestasi dalam

bekerja yang diraih individu dalam pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan mampu menjelaskan sejauh mana keberhasilan ataupun kegagalan sebuah perusahaan (Maranata et al., 2022). Untuk mengetahui hal tersebut peneliti melakukan wawancara dan mengumpulkan data terkait kinerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada staf pelayanan SDM & umum di PT. PELINDO Regional 1 mengenai kinerja karyawan diketahui bahwa, untuk melakukan pengukuran kinerja, perusahaan berpedoman pada nilai *key performance indicator* (KPI) dan juga nilai perilaku karyawan. Nilai KPI yang dimaksud meliputi hasil kerja, ketepatan waktu, dan tanggungjawab. Dari data kinerja karyawan pada tiga tahun terakhir ditemukan adanya fluktuasi yang mengacu pada penurunan kinerja karyawan yang dapat diketahui dari nilai rata-rata kinerja, sebagaimana tertera pada Gambar 1.1 dibawah ini:



Gambar 1. 1
Grafik Rata-Rata Kinerja Karyawan

Sumber: Divisi Pelayanan SDM & Umum PT. PELINDO Regional 1

Grafik pada Gambar 1.1 menggambarkan terjadinya fluktuasi kinerja karyawan selama tiga tahun terakhir. Adapun tiga kategori penilaian pada perusahaan, dimana apabila nilai rata-rata kinerja $\geq 90\%$ maka memiliki predikat sangat baik, $90\% \geq$ predikat baik ≥ 85 , dan predikat cukup apabila nilai rata-rata

kinerja $\leq 85\%$. Tahun 2022 tingkat persentase nilai rata-rata kinerja sebesar 89,08% dengan predikat baik. Berikutnya tahun 2023 kinerja karyawan mengalami peningkatan dengan nilai rata-rata kinerja sebesar 92,80% dengan predikat sangat baik. Terakhir di tahun 2024 mengalami penurunan kembali dengan tingkat persentase nilai rata-rata kinerja sebesar 84,32% dengan predikat cukup. Hal tersebut menunjukkan fluktuasi yang mengacu kepada penurunan kinerja karyawan, sehingga mencerminkan bahwa target yang diinginkan perusahaan tidak tercapai. Dengan demikian penting bagi perusahaan dalam memperhatikan beberapa faktor yang mampu memberi peningkatan akan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan daripada perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mampu memengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, salah satu diantaranya ialah *knowledge sharing* (Listiani, 2019). *knowledge sharing* merupakan serangkaian proses yang dilakukan secara sistematis dalam membagikan atau menyebarkan pengetahuan kepada individu lainnya dalam sebuah organisasi (Listiani et al., 2019). Kegiatan *knowledge sharing* tersebut memiliki peran aktif untuk meningkatkan inovasi dikarenakan mampu membantu individu dalam meremajakan pengetahuan yang dimilikinya pada lingkungan kerja (Listiani et al., 2019).

Penerapan kegiatan *knowledge sharing* di lingkungan kerja membawa banyak dampak positif bagi perusahaan, dikarenakan dengan adanya aktivitas untuk saling berbagi pengetahuan mampu meningkatkan wawasan yang dimiliki oleh setiap individu dalam perusahaan (Praningrum & Febrianto, 2019). Sehingga diharapkan penerapan *knowledge sharing* yang baik ditengah-tengah lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pelealu (2022) yang menyatakan bahwa *knowledge sharing* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi pernyataan tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian dari Islamy et al., (2021) yang mengungkapkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan.

Kemudian saat melakukan wawancara mengenai *knowledge sharing* diketahui bahwa masih kurangnya kegiatan dalam membagikan dan mengumpulkan pengetahuan terkait pekerjaan. Hal tersebut digambarkan dari keseharian dilingkungan kerja yang masih jarang menerapkan *briefing* kepada karyawan yang semestinya berdasarkan SOP yang berlaku dilakukannya *safety briefing* yang merupakan program bagian dari komitmen K3 yang memastikan keselamatan dan kesehatan insan PELINDO sebelum melaksanakan pekerjaan (Lifeatpelindo, 2024). Adapun kegiatan yang rutin dilakukan setiap harinya ialah mendengarkan lagu kebangsaan Indonesia Raya dalam sikap berdiri disetiap pukul 10.00 WIB. Sehingga hal tersebut menggambarkan kurangnya kegiatan karyawan dalam mengumpulkan pengetahuan terkait pekerjaan.

Selain itu berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan dari divisi operasional, komersil, dan teknik ditemukan bahwa beberapa pekerjaan terkait proyek tertentu seperti pengembangan pelabuhan Kuala Tanjung, pembangunan terminal peti kemas Belawan dan beberapa proyek lainnya dilakukan dalam bentuk kerjasama tim dari lintas divisi. Namun dalam melakukan pekerjaan tim tersebut masih adanya beberapa individu yang mendominasi proses pekerjaan sehingga beberapa karyawan merasa tidak terlibat pada proyek tersebut. Hal tersebut menunjukkan masih kurangnya inisiatif dari karyawan yang mendominasi dalam mendonasikan pengetahuan yang dimilikinya kepada karyawan lain agar proyek yang dikerjakan benar-benar dilakukan secara bersama-sama. Kurangnya kegiatan dalam membagikan pengetahuan tersebut berdampak pada kurang meratanya pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan terkait pekerjaannya, dan hal ini mampu memengaruhi kualitas pekerjaan.

Selain *knowledge sharing* faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan ialah motivasi berprestasi (Santika et al., 2022). Motivasi berprestasi merupakan faktor yang penting dalam memberi dorongan kepada individu agar lebih optimal dalam menuntaskan pekerjaannya (Ekayanti, 2022). Menurut (Waluyo et al., 2023) tingginya keinginan individu dalam meraih prestasi di lingkungan kerja berdampak pada peningkatan kinerja pada perusahaan,

dan sebaliknya. Sehingga adanya motivasi berprestasi pada karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini berkesinambungan dengan hasil penelitian dari (Bashir Aideed, et al. 2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kinerja karyawan. Meskipun begitu hasil penelitian dari Savira et al. (2022) mengungkapkan motivasi berprestasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikutnya dari wawancara yang sudah dilakukan mengenai motivasi berprestasi ditemukan fakta bahwa karyawan kurang termotivasi untuk meraih prestasi dilingkungan kerja. Hal ini dikarenakan pemberian penghargaan dan apresiasi kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja diputuskan oleh kantor pusat PELINDO, yang mana penghargaan hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki prestasi tinggi diantara tiga perusahaan regional lainnya. Oleh karena itu karyawan merasa bahwa dalam meraih prestasi dilingkungan kerja terlalu susah untuk digapai dan membuat motivasi untuk meraih prestasi dilingkungan kerja berkurang. Selain itu adanya pemberian bonus yang diberikan setahun sekali kepada setiap karyawan tanpa mempertimbangkan baik tidaknya kinerja dengan jumlah nominal yang berbeda sesuai dengan jabatannya. Hal tersebut membuat karyawan merasa nyaman berada di zona tersebut yang mengakibatkan kurangnya keinginan yang besar dalam diri karyawan untuk meraih prestasi kerja. Sehingga hal ini akan berakibat pada penyelesaian pekerjaan yang tidak maksimal dan akan berdampak pada kualitas pekerjaan.

Berdasarkan kedua fenomena tersebut dapat dikatakan bahwa penerapan *knowledge sharing* yang baik dalam lingkungan kerja mampu mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan adanya interaksi yang baik antar individu dalam mentransfer pengetahuan yang dimiliki satu sama lain, dimana hal tersebut dapat mewujudkan suasana yang nyaman dalam tempat kerja (Aryawai et al., 2024). Apabila situasi yang nyaman tersebut tercipta karyawan akan berkomitmen untuk tetap setia bekerja dalam perusahaan, sehingga dengan komitmen organisasi yang tinggi berdampak pada peningkatan keinginan karyawan

untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan dengan baik (Busro, 2018:71). Demikian juga halnya pada penerapan motivasi berprestasi yang baik pada karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan nyaman, hal ini disebabkan oleh adanya *feedback* yang baik berupa apresiasi ataupun penghargaan akan hasil kerja yang telah dilakukan karyawan secara maksimal (Faruq Umar et al., 2021). Dengan adanya *feedback* yang baik melalui apresiasi ataupun penghargaan terhadap hasil kerja dapat membuat komitmen karyawan untuk tetap bekerja diperusahaan menjadi meningkat, sehingga komitmen karyawan yang tinggi berdampak pada keinginan karyawan dalam menuntaskan segala pekerjaan dengan baik dan penuh tanggungjawab (Busro, 2018:71). Sehingga dapat dikatakan komitmen organisasi dapat memediasi *knowledge sharing* dan motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya menurut Maranata et al. (2023) faktor lainnya yang mampu memengaruhi kinerja karyawan ialah komitmen organisasi. Secara pengertiannya komitmen organisasi adalah sebuah hasrat yang kuat dalam diri seseorang untuk tetap menjadi bagian daripada organisasi, yang dicerminkan dari keinginan individu untuk bekerja keras sesuai dengan tujuan yang telah disepakati (Randika et al., 2023). Oleh karena itu komitmen organisasi dapat memberi peningkatan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berkesinambungan dengan hasil penelitian dari Ukasyah et al. (2023) dimana ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja. Tetapi hasil tersebut berbanding terbalik dari penelitian oleh Sinaga et al. (2021) yang menemukan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Dari wawancara yang dilakukan mengenai komitmen organisasi ditemukan masih adanya karyawan tetap yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan pada tiga tahun terakhir. Menurut (Ningrum et al., 2021) keinginan karyawan dalam melakukan *turnover* (berpindah tempat kerja) ialah salah satu hal yang menggambarkan rendahnya komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan kurangnya kesetiaan karyawan untuk bekerja di perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1. 1
Data *Turnover* Karyawan

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Turnover Rate
2022	152	2	1,3%
2023	153	3	1,9%
2024	152	3	1,9%

Sumber: Divisi Pelayanan SDM & Umum PT. PELINDO Regional 1

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa pada tiga tahun terakhir tetap adanya karyawan yang memilih untuk keluar dari perusahaan. Tahun 2022 banyaknya karyawan yang keluar berjumlah 2 orang dengan *turnover rate* sebesar 1,3%. Kemudian di tahun 2023 jumlah karyawan yang keluar sebanyak 3 orang dengan *turnover rate* sebesar 1,9%. Terakhir pada tahun 2024 sebanyak 3 orang karyawan memutuskan keluar dari perusahaan dengan *turnover rate* sebesar 1,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesetiaan karyawan untuk tetap bertahan diperusahaan masih kurang, sehingga mencerminkan lemahnya komitmen organisasi pada karyawan. Berdasarkan wawancara diketahui bahwa pada umumnya yang melatarbelakangi karyawan untuk keluar dikarenakan karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari segala aspek, baik itu dari gaji maupun lingkungan kerja yang lebih nyaman. Hal ini dapat menyebabkan hilangnya karyawan yang berpengalaman, sehingga perusahaan juga kehilangan keterampilan serta pengetahuan yang sulit untuk digantikan dan berdampak pada kualitas pekerjaan. Oleh karena itu lemahnya komitmen organisasi dapat berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan.

Dengan demikian penelitian ini penting untuk dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya peran komitmen organisasi sebagai variabel mediator guna meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel *knowledge sharing* dan motivasi berprestasi. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis baik itu sebagai informasi bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan perantara komitmen organisasi. Diharapkan juga bagi peneliti selanjutnya, penelitian yang telah dilakukan ini bisa menjadi bahan rujukan dalam mengembangkan faktor lainnya yang dapat

menambah peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Berdasarkan pemaparan masalah terkait fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut, penulis berkeinginan untuk meneliti mengenai pengaruh *knowledge sharing*, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga penulis memilih judul **“Pengaruh *Knowledge Sharing*, Motivasi Berprestasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PELINDO Regional 1”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah tersebut, adapun beberapa identifikasi masalah yang ditemukan antaralain:

1. Nilai rata-rata kinerja karyawan berdasarkan nilai KPI (hasil kerja, ketepatan waktu, dan tanggungjawab) serta nilai perilaku pada tiga tahun terakhir mengalami fluktuasi yang mengacu pada penurunan kinerja, hal ini menunjukkan tidak tercapainya target penilaian kinerja dengan kategori sangat baik yang diinginkan oleh perusahaan.
2. Jarangnya kegiatan *safety briefing* yang dilakukan oleh pimpinan atau individu yang *expert* dibidangnya sehingga menyebabkan kurangnya kegiatan karyawan dalam mengumpulkan pengetahuan terkait pekerjaan, hal tersebut menyebabkan tidak meratanya wawasan karyawan terkait pekerjaan dan akan berakibat pada kurang maksimalnya kualitas pekerjaan.
3. Masih adanya karyawan yang mendominasi proses kerja pada beberapa proyek yang pada dasarnya dikerjakan dalam bentuk tim. Hal tersebut menunjukkan masih kurangnya inisiatif dari karyawan yang mendominasi dalam mendonasikan pengetahuan yang dimilikinya kepada karyawan lain. Sehingga berdampak pada kurang meratanya pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan terkait pekerjaannya, dan hal ini mampu memengaruhi kualitas pekerjaan. Hal tersebut juga dapat menyebabkan karyawan merasa risih dan tidak nyaman sehingga dapat mengurangi komitmen karyawan untuk tetap bertahan dan bekerja di perusahaan.

4. Pemberian penghargaan dan apresiasi kepada karyawan yang diputuskan oleh kantor pusat menciptakan stigma bahwa untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi di lingkungan kerja tergolong susah dicapai. Sehingga hal ini akan berakibat pada kurangnya motivasi berprestasi dan berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak maksimal yang memengaruhi kualitas pekerjaan. Hal tersebut juga dapat menyebabkan kurang tersalurkannya keinginan karyawan dalam meraih prestasi sehingga komitmen untuk tetap bertahan dalam bekerja di perusahaan dapat berkurang.
5. Perusahaan memberikan insentif kepada karyawan secara kuartal atau 3 bulan sekali berdasarkan hasil kinerja dari pada karyawan akan tetapi pemberian bonus diberikan setahun sekali kepada setiap karyawan tanpa mempertimbangkan baik tidaknya kinerja dengan jumlah nominal yang berbeda sesuai dengan jabatannya membuat karyawan merasa nyaman berada di zona tersebut. Hal ini berdampak pada kurangnya keinginan yang besar dalam diri karyawan untuk meraih prestasi kerja dan berakibat pada penyelesaian pekerjaan yang tidak maksimal serta mampu memengaruhi kualitas pekerjaan.
6. Masih ditemukannya karyawan yang melakukan *turnover* pada perusahaan dalam tiga tahun terakhir dengan jumlah yang tergolong stabil. Hal ini dapat menyebabkan hilangnya karyawan yang berpengalaman pada bidangnya, sehingga perusahaan juga kehilangan keterampilan dan pengetahuan yang sulit untuk digantikan, sehingga menyebabkan hasil kerja yang kurang maksimal dan berdampak pada kualitas pekerjaan.

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan serangkaian pertanyaan yang telah ditetapkan guna untuk mendapatkan jawaban terkait permasalahan melalui pengumpulan data yang dilakukan (Sugiyono, 2021:63). Bentuk rumusan masalah pada penelitian ini ialah rumusan masalah asosiatif yang merupakan kumpulan pertanyaan penelitian yang mempertanyakan terkait korelasi antara variabel-variabel yang ada pada

penelitian (Sugiyono, 2021:65). Berdasarkan latarbelakang pada pemaparan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dipaparkan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap komitmen organisasi pada PT. PELINDO Regional 1?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi pada PT. PELINDO Regional 1?
6. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *knowledge sharing* secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1?
7. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh motivasi berprestasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1?

1.4. Batasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian berguna untuk menghindari adanya penyimpangan masalah agar peneliti dapat mengidentifikasi masalah pada penelitian dengan mudah sehingga dapat terciptanya pencapaian tujuan penelitian. Maka dari itu peneliti membatasi permasalahan pada faktor yang memengaruhi kinerja karyawan PT. PELINDO Regional 1 meliputi: *knowledge sharing*, motivasi berprestasi dan komitmen organisasi.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, terdapat beberapa tujuan penulis dalam melakukan penelitian ini antarlain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara *knowledge sharing* terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi pada PT. PELINDO Regional 1.
5. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *knowledge sharing* pada PT. PELINDO Regional 1.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh *knowledge sharing* secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh motivasi berprestasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO Regional 1.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini yang diharapkan penulis baik itu kepada penulis sendiri, kepada perusahaan yang menjadi objek penelitian, kepada Universitas Negeri Medan, serta kepada peneliti selanjutnya diantaranya:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat dalam memperluas wawasan serta cara pandang peneliti dalam menyikapi permasalahan dalam perusahaan, khususnya masalah yang menyangkut *knowledge sharing*, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan evaluasi dan masukan yang dapat diterapkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. PELINDO Regional 1.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini dapat menjadi bahan literatur tambahan dan menjadi bahan referensi mengenai penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang membahas mengenai pengaruh *knowledge sharing*, motivasi berprestasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan rujukan kepada peneliti selanjutnya yang membahas masalah yang sama ataupun berkaitan dengan variabel-variabel yang dipakai pada penelitian ini.