

MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KECAMATAN PAJAR BULAN

Ruaman Yudianto¹, Deki Fujiansyah^{2*}

Institut Teknologi dan Bisnis Lembah Dempo, Pagar Alam, Sumatera Selatan^{1,2}

Email coresponden : ² dekifujiansyah@lembahdempo.ac.id

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 15-06-2023

Received : 17-06-2023

Revised : 23-06-2023

Accepted : 24-06-2023

Publish : 28-06-2023

Keywords :

Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the motivation and performance of Civil Servants in the Pajar Bulan District. The results showed that the motivation given to employees in Pajar Bulan Subdistrict, Lahat Regency influenced employee performance such as individuals, organizations, and psychology. The coefficient value of 0.197 is relatively small but has a positive influence on the performance of Civil Servants in Pajar Bulan District, Lahat Regency. The internal motivation of each Civil Servant in the Pajar Bulan Subdistrict, Lahat Regency is greater than the given External Motivation. To improve the motivation and performance of sub-district employees, researchers suggest giving more tasks and delegation of authority to further increase the internal motivation of each employee. It is better if the superior understand the individual employees better to find out what kind of motivation should be given. Provide awards, greater achievement opportunities with agencies, and provide promotions to employees who have good work performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis motivasi dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pajar Bulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti individu, organisasi, dan psikologi. Nilai koefisien sebesar 0,197 relatif kecil namun berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Motivasi internal masing-masing Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat lebih besar dari Motivasi Eksternal yang diberikan. Untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai kecamatan, peneliti menyarankan untuk lebih banyak memberikan tugas dan pendelegasian wewenang agar lebih meningkatkan motivasi internal masing-masing pegawai. Sebaiknya atasan lebih memahami individu karyawan untuk mengetahui motivasi seperti apa yang harus diberikan. Memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi yang lebih besar dengan instansi, dan memberikan promosi kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

PENDAHULUAN

Minat yang semakin meluas di kalangan para ilmuwan tentang manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Semua perkembangan yang terjadi dapat disimpulkan pada suatu prinsip yang sangat fundamental, yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Timbulnya berbagai teori motivasi pada tahun empat puluhan, dengan Abraham H. Maslow sebagai pelopornya, merupakan bukti kongkret. Semua teori motivasi menekankan bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang sangat kompleks, tidak hanya menyangkut peningkatan taraf hidup dalam arti kebendaan, akan tetapi ada berbagai kebutuhan lain seperti keamanan, sosial, prestise, pengembangan diri, yang harus dipenuhi dan dipuaskan. Dorongan yang bersifat intrinsik dibandingkan dengan faktor-faktor motivasional yang bersifat ekstrinsik. Masalah-masalah keadilan, kewajaran, harapan dan kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang merupakan aspek-aspek teori kontemporer tentang sumber daya manusia yang makin banyak mendapat sorotan perhatian para ilmuwan. Bahkan masalah-masalah keperlakuan organisasional kini dijadikan obyek analisis yang sangat penting.

Jelaslah bahwa "benang merah" yang selalu tampak dalam pembahasan mengenai manajemen sumber daya manusia ialah bahwa karena manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarnya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang sifatnya eksternal maupun internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat-tepatnya (Sondang P.Siagian, 2019).

Teori hierarki kebutuhan yang sering dikenal sebagai "*Abraham Maslow's hierarchy of needs*" Abraham Maslow mengajukan hipotesis bahwa dalam diri setiap orang, ada hierarki lima kebutuhan. Yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, Penghargaan dan aktualisasi diri. Teori X dan teori Y yang dipelopori oleh Douglads McGregor, yang telah membedakan sifat manusia menjadi dua yaitu, yang dasarnya negatif dan disebut teori X dan yang dasarnya positif dan disebut teori Y. Setelah mempelajari cara-cara para manajer mengatasi masalah dengan para karyawannya, McGregor dapat mengambil kesimpulan bahwa pandangan para manajer tentang sifat manusia itu didasarkan kepada sekelompok asumsi dimana manajer yang bersangkutan cenderung untuk berperilaku terhadap bawahannya sesuai dengan asumsinya ini. Teori motivasi higienis diusulkan oleh seorang psikolog, Frederick Herzberg. Dalam kepercayaannya bahwa hubungan seseorang dengan pekerjaannya merupakan sesuatu yang mendasar dan sikap orang terhadap pekerjaannya dapat menentukan kesuksesan atau kegagalannya. Prestasi kerja dipopulerkan "kinerja" dan kata kinerja (prestasi kerja) sejarahnya berasal dari teori perencanaan peningkatan kinerja yang dikembangkan di Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang dipimpin oleh Dr. Fouad Sherif. Judul asli buku

perencanaan kinerja tersebut adalah "A *Practical Guide to Performance Improvement in Publik Organization*". Isinya antara lain memuat diagram faktor pendorong dan faktor penghambat. Kemudian dikembangkan di University Conecticut Amerika Serikat sekitar tahun 1980-an. Akhirnya kata kinerja tersebut sampai ke Indonesia seperti yang populer dewasa ini. Sehubungan dengan itu, berikut dikemukakan pengertian prestasi kerja. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga teori faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, maka semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.

Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat juga menerapkan pemberian motivasi kepada para pegawainya untuk meningkatkan kinerja pada masing-masing pegawai agar semua pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan. Tetapi pada kenyataannya kinerja masing-masing individu para pegawai tetap bervariasi, ada yang memiliki kinerja yang bagus tetapi ada juga yang memiliki kinerja yang kurang bagus. Fenomena yang terjadi merupakan salah satu alasan apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja para Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul penelitian "Motivasi dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Pajar Bulan".

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang bersifat *deskriptif* (menggambarkan keadaan yang ada) dengan menggunakan survei, dan kausalitas (sebab akibat) berdasarkan fakta-fakta dan keadaan yang sebenarnya dari apa yang telah dilaksanakan oleh Pimpinan Kecamatan Pajar Bulan terhadap para pegawainya.

Lokasi penelitian di Kecamatan Pajar Bulan, tepatnya di lingkungan pemerintah Kecamatan Pajar Bulan. Objek penelitian adalah Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat yang beralamat di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat, yang berjumlah 15 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah 100% (seratus persen) dari jumlah keseluruhan populasi.

Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*, yaitu pengambilan sampel tertentu dari beberapa pegawai di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

Data Primer yaitu data yang didapatkan langsung dari sumber atau objek penelitian dengan cara observasi, wawancara dan kuesioner terhadap pegawai negeri sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Data sekunder yaitu merupakan sumber data yang diperoleh secara tidak langsung yang telah diolah melalui media perantara. Data sekunder dalam penelitian ini adalah, dokumentasi dan arsip-arsip lainnya yang berhubungan dengan objek yang diteliti.

Pengamatan secara langsung tentang kegiatan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Mengadakan wawancara atau tanya jawab secara langsung dengan pegawai di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Kegiatan untuk melakukan pencatatan data-data tentang dokumen-dokumen yang ada di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

Kuisisioner memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden yang sudah disusun dalam suatu format pertanyaan. Pada penelitian ini data yang dikumpulkan akan dianalisis dengan teknik analisis data. Teknis analisis data yang digunakan adalah dengan cara frekuensi dengan menggunakan rumus regresi.

Regresi

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y= Motivasi pada pegawai negeri sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

a = Konstanta

b = Variabel kinerja

x = Kinerja yang diberikan oleh pegawai negeri sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat.

e = *error*

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan bagaimana variabel atau kegiatan tersebut diukur, variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi yaitu dorongan agar seseorang tersebut mau melakukan apa yang kita perintahkan atau kita inginkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Tabel 1 Indikator Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi	1. Peran pimpinan 2. Pemberian dorongan atau <i>support</i> 3. Pemberian tugas dan pendelegasian wewenang 4. Lingkungan dan suasana kerja yang baik 5. Pasilitas pendukung yang baik	1. Mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif 2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai 3. Meningkatkan disiplin pegawai 4. Memanfaatkan sumber-sumber yang ada dalam instansi yang Dimanfaatkan seefesien mungkin.
Kinerja	Pemberian tugas yang sesuai dengan bidang dan kemampuan	1. Disiplin kerja 2. Hasil kerja 3. Kepuasan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persamaan regresi yang di dapat adalah sebagai berikut:

$$y = a+bx$$

$$y = 12,57 + 0,197x$$

Perhitungan korelasi didapatkan angka seperti berikut:

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$r = \frac{3995}{\sqrt{(3948)(4185)}}$$

$$r = \frac{3995}{4064,77}$$

$$r = 0,98 \text{ atau } 98\%$$

Dengan demikian jika motivasi dihitung dengan koefisien sebesar 0,197 maka motivasi akan meningkat sebesar 19,7 %, ini berarti jika motivasi sebesar 19,7% maka

kinerja juga bertambah sebesar 19,7%. dan berdasarkan pada persamaan korelasi hasil perhitungan jawaban responden terhadap kuesioner dapat dilihat bahwa, jika pemberian motivasi terhadap Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Pajar Bulan memberikan hubungan yang *positif* terhadap kinerja para pegawai yaitu sebesar 0,98 atau 98%.

Dari tabel hasil jawaban responden tentang motivasi diatas terlihat bahwa sigma x lebih kecil dibandingkan dengan sigma y, yang mana diketahui bahwa variabel x adalah motivasi sedangkan variabel y adalah kinerja. Para responden dalam mengisi kuesioner lebih besar memberikan nilai pada sisi kinerja dibandingkan dengan motivasi yang diberikan. Kecilnya pengaruh motivasi terhadap kinerja para pegawai dalam penelitian ini yaitu hanya sebesar 19,7% disebabkan karena motivasi *internal* yang dimiliki oleh masing-masing individu untuk memenuhi kebutuhan *aktualisasi* diri yang ada pada diri setiap pegawai lebih besar dibandingkan dengan motivasi *eksternal* yang diberikan.

1. Analisis jawaban responden tentang motivasi

a. Pertanyaan pertama tentang motivasi

Untuk pertanyaan pertama yaitu apakah motivasi yang diberikan sudah baik, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 66,67% dengan jumlah 10 orang, responden yang menjawab (S) setuju sebanyak 20% dengan jumlah 3 orang, dan responden yang menjawab (N) netral sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (TS) tidak setuju ataupun (STS) sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan ini, lebih banyak responden yang menjawab sangat setuju dan setuju. Itu karena motivasi yang diberikan oleh Camat Pajar Bulan selaku pimpinan di wilayah kerjanya kepada para bawahannya dirasakan memberikan manfaat atau dampak yang *positif* oleh para pegawai.

b. Pertanyaan kedua tentang motivasi

Untuk pertanyaan kedua yaitu apakah motivasi mempengaruhi kinerja anda, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 73,33% dengan jumlah 11 orang, responden yang menjawab (N) netral sebanyak 20% dengan jumlah 3 orang, responden yang menjawab (S) setuju sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (TS) tidak setuju ataupun (STS) sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan yang kedua tentang apakah motivasi mempengaruhi kinerja para pegawai, hampir dari seluruh jumlah responden menjawab sangat setuju, hanya ada satu responden yang menjawab netral. Dengan demikian jelaslah bahwa pemberian motivasi yang benar sangat berpengaruh besar terhadap kinerja para pegawai.

Dengan adanya dorongan atau motivasi para pegawai menjadi lebih terpacu dalam pekerjaannya, sehingga para pegawai selalu berusaha melakukan setiap pekerjaannya dengan sebaik mungkin dengan meminimalkan kesalahan-kesalahan sekecil mungkin. Motivasi

yang diberikan akan membuat para pegawai lebih giat bekerja, lebih bersemangat dan lebih antusias untuk menunjukkan kemampuan dan kinerjanya dalam menyelesaikan semua tugas dan beban yang diberikan kepadanya.

c. Pertanyaan ketiga tentang motivasi

Untuk pertanyaan ketiga yaitu apakah motivasi disampaikan dengan komposisi yang tepat, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 53,33% dengan jumlah 8 orang, responden yang menjawab (S) setuju 26,67% dengan jumlah 4 orang, responden yang menjawab (N) netral sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, responden yang menjawab (TS) tidak setuju sebanyak 6,67% dengan jumlah 1 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (STS) sangat tidak setuju.

Motivasi yang diberikan haruslah dalam komposisi dan waktu yang tepat, antara dorongan, teguran, perintah, pemberian tugas, pujian dan timbal balik/upah yang diberikan. Motivasi yang akan diberikan kepada para bawahan harus dipertimbangkan berdasarkan *karakteristik* individu dan waktu pemberian motivasi yang tepat, karena satu individu berbeda dengan individu yang lain.

2. Analisis Jawaban Responden Tentang Kinerja

a. Pertanyaan pertama tentang kinerja

Untuk pertanyaan pertama yaitu apakah kinerja anda dalam melakukan setiap pekerjaan menjadi jauh lebih baik setelah di motivasi, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 60% dengan jumlah 9 orang, responden yang menjawab (S) setuju sebanyak 20% dengan jumlah 3 orang, responden yang menjawab (N) netral sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, responden yang menjawab (TS) tidak setuju sebanyak 2,7% dengan jumlah 1 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (STS) sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan pertama tentang kinerja, yaitu apakah kinerja anda dalam melakukan setiap pekerjaan menjadi lebih baik setelah dimotivasi, dalam hal ini responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang dan yang menjawab setuju berjumlah 3 orang, dan menjawab netral 2 orang, yang menjawab tidak setuju 1 orang, dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Dalam pernyataan ini dapat disimpulkan bahwa motivasi telah mempengaruhi cara kerja dan kinerja para pegawai. Motivasi yang diberikan akan mendorong para pegawai untuk bekerja lebih *efektif*, meningkatkan *produktifitas* kerja, meningkatkan disiplin pegawai dan dapat memberikan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang telah berhasil dikerjakannya dengan baik.

b. Pertanyaan kedua tentang kinerja

Untuk pertanyaan kedua yaitu apakah para pegawai bekerja dengan disiplin sesuai dengan tupoksi dan peraturan-peraturan yang ditetapkan, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 66,67% dengan jumlah 10 orang, responden yang menjawab (S) setuju sebanyak 20% dengan jumlah 3 orang, responden yang menjawab (N) netral sebanyak 13,33% dengan jumlah 2 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (TS) tidak setuju dan (STS) sangat tidak setuju.

Untuk pertanyaan kedua, jumlah responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang, yang menjawab setuju 3 orang dan yang menjawab netral berjumlah 2 orang. Tidak terdapat responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Motivasi *positif* yang diberikan dalam bentuk pemberian tugas, tanggung jawab dan pendelegasian wewenang yang diberikan akan membuat para pegawai bekerja lebih disiplin sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan, sehingga para pegawai dapat memahami tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan bidang dan tupoksi masing-masing sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan prosedur dan harapan yang telah ditetapkan.

c. Pertanyaan ketiga tentang kinerja

Untuk pertanyaan ketiga yaitu apakah dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, responden yang menjawab (SS) sangat setuju sebanyak 86,67% dengan jumlah 13 orang, responden yang menjawab (S) setuju 13,33% dengan jumlah 2 orang, dan tidak ada responden yang menjawab (N) netral, (TS) tidak setuju dan (STS) sangat tidak setuju.

Pada pertanyaan terakhir tentang dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan dan kemampuan yang dimiliki, responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 13 orang dan 2 orang dengan jawaban setuju.

Semua pegawai pada dasarnya sudah bekerja sebaik mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya. Pada prinsipnya prestasi kerja setiap pegawai berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, hal ini dikarenakan setiap pegawai memiliki kemampuan dan pengetahuan yang berbeda-beda pula. Tolak ukur yang menjadi penilaian prestasi kerja para pegawai adalah sejauh mana mereka berusaha melakukan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Dengan dimotivasi secara terus-menerus para pegawai akan berlomba-lomba meningkatkan kemampuan dan potensi diri yang dimilikinya dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan *Aktualisasi* dirinya untuk mendapatkan kepuasan

kerja, prestasi, pujian, dan pandangan bahwa mereka layak dan mampu mendapatkan promosi jabatan yang lebih tinggi lagi.

KESIMPULAN

Motivasi yang diberikan kepada para pegawai di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai seperti individu, organisasi, dan psikologi. Nilai *koefisien* sebesar 0,197 merupakan nilai yang *relatif* kecil tetapi memberikan pengaruh yang *positif* terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat. Motivasi *internal* yang dimiliki oleh setiap individu Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pajar Bulan Kabupaten Lahat lebih besar dibandingkan dengan Motivasi *Eksternal* yang diberikan.

SARAN

Dari penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran untuk perbaikan penelitian berikutnya, yaitu lebih banyak memberikan tugas-tugas dan pendelegasian wewenang untuk lebih meningkatkan motivasi *internal* dalam setiap diri pegawai. Sebaiknya atasan lebih memahami individu para pegawai untuk mengetahui motivasi yang bagaimana yang sebaiknya diberikan. Memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi yang lebih besar bersama instansi dan memberikan promosi jabatan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Emilia Rosyana Putri. 2015. Pengaruh faktor-faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hasan. April. 2015. *The Principles Of Staffing* (Prinsip-Prinsip Penataan Staf). Cetakan Kesatu. Palembang: Putra Penuntun.
- Malayu SP. Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muchlas. Makmuri. 2018. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Umar. Husein. 2017. *Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Putra. Andrawansyah. 2015. Pengaruh Pemberian Asuransi Kesehatan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. TELKOM Cabang Pagar Alam.
- Purwanto dan Wahyuddin. 2017. Pengaruh Faktor-faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Imka di Surakarta.
- Suyanto Danang. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Dua, Jakarta.