



PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

Oleh

Bambang Perdana Yuda¹, Fifian Permata Sari², Rini Efrianti³
^{1,2,3}Management Study Program, Post Graduate Universitas Baturaja
e-mail: [1fifianpermatasari@gmail.com](mailto:fifianpermatasari@gmail.com)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (3) Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (4) Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 orang yang merupakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2) Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (3) Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (4) Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu.

Kata Kunci: *Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja*

PENDAHULUAN

Dalam pengelolaan sebuah pemerintah atau lembaga, pemberian kompensasi kepada Pegawai akan memberikan dorongan lebih untuk bekerja. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai. Adanya kompensasi berupa bonus, hadiah maupun penghargaan juga akan memberikan dampak yang positif bagi Pegawai. Pegawai akan merasa termotivasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan serta akan muncul dorongan Pegawai untuk berprestasi (Nawawi, 2016).

Kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada Pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial (Suparyadi, 2017).

Disiplin kerja menurut pendapat Alex S. Nitisemito (1984), Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dapat merujuk pada sikap mental yang ada dalam diri individu atau kelompok.



Motivasi kerja menurut Hasibuan (2008) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Menurut hasibuan pengertian motivasi itu sendiri adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Mangkunegara, (2016) Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi.

Oleh karena itu, peneliti merasa perlu melakukan penelitian ini untuk melihat pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu.

LANDASAN TEORI

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2000) Kompensasi adalah semua pendapatan yang dapat berbentuk uang barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada pemerintah. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi, Menurut Hasibuan (2020) antara lain : Penawaran dan permintaan, Kemampuan dan kesediaan organisasi, Serikat buruh, Produktivitas kerja pegawai, Produktivitas kerja pegawai, Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres, Biaya hidup, Posisi dan jabatan pegawai, Pendidikan dan pengalaman kerja, dan Kondisi perekonomian nasional.

Sedangkan Menurut Flippo (2001), kompensasi dapat dibagi menjadi :

a. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh Pegawai yang

mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan. Kompensasi langsung biasanya diterima oleh Pegawai dalam bentuk gaji, upah, intensif, bonus.

b. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang diterima oleh Pegawai yang tidak mempunyai hubungan langsung dengan pekerjaan, tetapi lebih menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Disiplin Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (1984), Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari pemerintah baik tertulis maupun tidak tertulis. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja, Menurut Singodimedjo (2016) antara lain : besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladan pimpinan dalam pemerintah, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidak pengawasan pemimpin, ada tidak perhatian kepada Pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegak disiplin.

Indikator Disiplin Kerja, Menurut Veithzal Rivai (2017) , indikator disiplin kerja antara lain : kehadiran pegawai, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2008), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Sedangkan Menurut George R Terry (2014) mengemukakan bahwa motivasi yang terdapat pada seorang individu yang mendorongnya melakukan tindakan.

Indikator Motivasi, Menurut Afandi (2018), faktor-faktor yang dapat dijadikan sebagai indikator motivasi kerja di antaranya : balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan.



Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2008), kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam bidang pekerjaannya. Faktor-faktor kinerja Pegawai, menurut Maurice (1991), faktor penyebab kinerja seseorang yang merupakan sesuatu yang fundamental bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan, keputusan yang lebih efektif dalam proses strategi perbaikan kinerja staf. Bono dan Judge (2003), mengukur kinerja dari banyak aspek, diantaranya : kualitas, produktifitas, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja, dan tanggung jawab Pegawai terhadap organisasinya. Indikator kinerja Pegawai, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2019) diantaranya : kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, tanggung jawab.

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Instrumen 1	0,316	0,254 2	Valid
Instrumen 2	0,518	0,254 2	Valid
Instrumen 3	0,433	0,254 2	Valid
Instrumen 4	0,474	0,254 2	Valid
Instrumen 5	0,444	0,254 2	Valid
Instrumen 6	0,318	0,254 2	Valid

METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode penelitian yang dilakukan, diketahui bahwasanya jumlah Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu adalah sebanyak 54 orang. Maka dari itu, populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berjumlah 54 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Instrumen 1	0,654	0,2542	Valid
Instrumen 2	0,734	0,2542	Valid
Instrumen 3	0,532	0,2542	Valid

Sumber Data : Diolah Menggunakan SPSS Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa semua Pernyataan Kompensasi adalah valid. Hal ini karena semua pernyataan memiliki r hitung > r tabel 0,2542.

Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Instrumen 1	0,280	0,2542	Valid
Instrumen 2	0,486	0,2542	Valid
Instrumen 3	0,461	0,2542	Valid
Instrumen 4	0,474	0,2542	Valid
Instrumen 5	0,437	0,2542	Valid
Instrumen 6	0,277	0,2542	Valid

Sumber Data : Diolah Menggunakan SPSS Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa semua Pernyataan Disiplin Kerja adalah valid. Hal ini karena semua pernyataan memiliki r hitung > r tabel 0,2542.

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

Sumber Data : Diolah Menggunakan SPSS



Berdasarkan hasil tabel diatas bahwa semua Pernyataan Motivasi Kerja adalah valid. Hal ini karena semua pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel 0,2542

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Sumber Data : Diolah Menggunakan SPSS

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Ket
Instrumen 1	0,491	0,2542	Valid
Instrumen 2	0,578	0,2542	Valid
Instrumen 3	0,505	0,2542	Valid
Instrumen 4	0,459	0,2542	Valid
Instrumen 5	0,581	0,2542	Valid
Instrumen 6	0,437	0,2542	Valid

Berdasarkan hasil tabel 4.5 diatas bahwa semua Pernyataan Kinerja adalah valid. Hal ini karena semua pernyataan memiliki r hitung $>$ r tabel 0,2542.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,553 + 0,370 X_1 + 0,081 X_2 + 0,553 X_3$$

Uraian penjelasan dari hasil persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

1) $a =$ sebesar -1,553 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel Kinerja Pegawai. (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain. Yaitu variabel Kompensasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3). Jika variabel independent tidak ada maka variabel kinerja Pegawai tidak mengalami perubahan.

2) $\beta_1 = 0,370$ menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi kinerja Pegawai sebesar 0,370.

3) $\beta_2 = 0,81$ menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

4) $B_3 = 0,553$ menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai, karena nilai signifikansi nya lebih kecil.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil uji t., diketahui nilai sig sebesar 0,001 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU.

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil uji t., diketahui nilai sig sebesar 0,478 dimana nilai sig lebih besar dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_a , artinya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU.

3) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan hasil uji t., diketahui nilai sig sebesar 0,001 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU.

Hasil Uji F Simultan

Berdasarkan uji F, diketahui nilai F hitung sebesar 84,914 dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($df_1=3, df_2=56, \alpha=0,05$) sebesar 2,77 atau $84,914 > 2,77$ selain itu diketahui nilai sig sebesar 0,001 dimana nilai sig lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak



dan Ha diterima, artinya kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten OKU.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan uji koefisien determinasi (R²) menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,810 atau 81%. Hal ini mengidentifikasi bahwa besarnya kemampuan variasi variabel independen yaitu Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja dapat; menjelaskan sebesar 81% terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti Lingkungan Kerja, Kompetensi, Budaya Organisasi dan lain-lain.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dijelaskan, maka hasil penelitian ini dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial variabel Kompensasi, dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu
2. Secara Simultan variabel Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu
3. Secara Parsial variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ogan Komering Ulu

4. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, dimana nilai r square adalah 0,810 atau 81%

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan diatas maka dapat memberikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan. Adapun saran-saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Untuk pemerintah
 - Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya kompensasi, maka akan semakin tinggi kinerja Pegawai.
 - Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya motivasi, maka akan semakin tinggi kinerja Pegawai.
2. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan jumlah sampel yang lebih besar/, sehingga hasil yang diperoleh lebih dapat direalisasikan. Selain itu, penelitian selanjutnya juga disarankan untuk meneliti variabel-variabel lain yang juga mungkin berperan dalam memberi pengaruh terhadap kinerja, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan/ ilmu pengetahuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- [2] Alfian Amidhan Akbar, (2015). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. CV.



- Cemara Production. Sitohang Sekolah Tinggi.
- [3] Arif Muhammad, Maulana Taufik, dan Lesmana Taufik Muhammad. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai". Sumatera Utara: Medan, 2020. Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- [4] Fauzi Dianti Rini, & Fauziah Syifa., (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada KUD. Sukamaju
- [5] Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- [6] Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- [7] Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.
- [8] Hariandja, M. T. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Handoko.
- [8] Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- [9] Khan, W., & Mufti, O. (2012). Effect of compensation on motivating employees in public and private banks of peshawar (BOK and UBL). *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(5), 4616–4623.
- [10] Marwansyah, R. J. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab.
- [10] Minor, A. C. (2013). Compensation as a Construct for Employee Motivation in Healthcare. *American Journal of Management*, 13(1), 108–111.
- [11] Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- [12] Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, pemerintah, Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- [14] Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- [15] Nugraha, Alvi dan Tjahjawati, Sri Surjani. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai". Bandung: 2017.
- [16] Nitisemito, S. (2005). Nitisemito,(2005) *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.*
- [17] Noor, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. *Media Mahardhika*, 12(2), 137–162.
- [18] Paita, S., Tewal, B., & Greis, M. (2015a). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- [19] Paita, S., Tewal, B., & Greis, M. (2015b). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- [20] Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- [21] Raviyanto, J. (1985). *Produktivitas dan manusia Indonesia* (Vol. 3). Lembaga Sarana Informasi Usaha dan



- Produktivitas.
- [22] Riduwan, M. (2002). Teori motivasi dan Aplikasi. *Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka.*
- [23] Rivai, M. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta cetakan kesembilan.*
- [24] Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti, 11(1).*
- [25] Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa. *Modus, 25(2), 217–231.*
- [26] Sekartini, Ini Luh. “*Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Warmadewa*”. 2016.
- [27] Schermerhorn Jr, J. R. (1984). *Management for productivity.*
- [28] Sholihah, M. (2011). *Pengaruh Pemberian Motivasi Wirausaha Terhadap Kemandirian Santri Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto.*
- [29] Siagian, S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia.* Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia.*
- [30] Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetyo, A. P. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumber daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia.*



.....
**HALAMAN INI SENGAJA
DIKOSONGKAN**