



Peran motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di PT. Aspex Kumbong Paper

Aditya Nurdiansyah¹, Mega Puspita Sari²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital Bandung

¹aditya11211455@digitechuniversity.ac.id, ²megapuspita@digitechuniversity.ac.id

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 18 Februari 2026

Disetujui 20 Maret 2026

Diterbitkan 30 April 2026

Kata kunci:

Motivasi; Kompensasi;
Produktivitas Kinerja

Keywords:

Motivation; Compensation;
Performance Productivity

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peran motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di PT. Aspex Kumbong Paper. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif. Variabel independen yang diteliti adalah motivasi dan kompensasi, sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kinerja. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung di PT. Aspex Kumbong Paper, wawancara dengan 10 karyawan, serta dokumentasi. Untuk analisis data, digunakan teknik reduksi untuk memfokuskan pada informasi yang relevan dalam penyajian dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi fisik maupun sosial, serta fasilitas yang memadai seperti ventilasi yang baik dan ruang istirahat yang nyaman, menciptakan suasana kondusif bagi karyawan. Penghargaan dan pengakuan atas pencapaian karyawan, baik melalui sertifikat, bonus, maupun pengakuan informal, terbukti menjadi faktor motivasi yang signifikan. Ketika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung lebih berkomitmen dan termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi dalam meningkatkan produktivitas kinerja. Kompensasi yang adil, termasuk gaji yang sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi, merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan. Insentif berbasis kinerja, seperti bonus bulanan dan tunjangan transportasi, memberikan dorongan tambahan untuk mencapai target. Tunjangan kesehatan, pendidikan, dan fasilitas olahraga di tempat kerja dianggap penting untuk kesejahteraan karyawan. Tunjangan ini tidak hanya memberikan dukungan finansial, tetapi juga meningkatkan motivasi untuk menjaga kesehatan dan produktivitas.

ABSTRACT

This study aims to identify the role of motivation and compensation in improving employee performance and productivity at PT. Aspex Kumbong Paper. The method used in this study is a qualitative approach with descriptive analysis. The independent variables studied are motivation and compensation, while the dependent variable is performance productivity. Data collection techniques include direct observation at PT. Aspex Kumbong Paper, interviews with 10 employees, and documentation. For data analysis, reduction techniques are used to focus on relevant information in presenting and drawing conclusions. The results of the study indicate that motivation plays an important role in improving productivity. A supportive work environment, both physically and socially, and adequate facilities, such as good ventilation and comfortable break rooms, create a conducive atmosphere for employees. Awards and recognition for employee achievements, either through certificates, bonuses, or informal recognition, have proven to be significant motivational factors. When employees feel appreciated, they tend to be more committed and motivated to achieve better results. In addition, this study also shows that compensation contributes to improving productivity. Fair compensation, including salaries commensurate with responsibilities and contributions, is an important factor in motivating employees. Performance-based incentives, such as monthly bonuses and transportation allowances, provide additional incentives to achieve targets. Health benefits, education, and sports facilities at the workplace are considered important for employee well-being. These benefits not only provide financial support but also increase motivation to maintain health and productivity.



©2026 Aditya Nurdiansyah, Mega Puspita Sari. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Motivasi dan kompensasi memegang peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan di setiap organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang memacu

seseorang untuk mencapai tujuan, sedangkan kompensasi adalah imbalan yang didapat dari hasil kerja. Dalam konteks organisasi, kombinasi keduanya sangat krusial untuk memaksimalkan potensi karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2023), produktivitas karyawan berkorelasi erat dengan kebijakan motivasi dan kompensasi yang diterapkan perusahaan. Data menunjukkan bahwa peningkatan motivasi melalui pengakuan dan insentif dapat meningkatkan produktivitas hingga 30%. Selain itu, kompensasi yang adil dan kompetitif juga dinyatakan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, kesimpulan dari sejumlah peneliti adalah bahwa tanpa motivasi dan kompensasi yang memadai, tingkat produktivitas karyawan tidak dapat dioptimalkan.

Melihat dari perspektif fungsional, motivasi menjadi salah satu alat manajemen yang efektif dalam mendorong karyawan mencapai produktivitas maksimum. Fenomena ini didukung oleh tinjauan teoretis yang menjelaskan bahwa motivasi dan kompensasi saling melengkapi dalam membangun lingkungan kerja yang produktif. Seperti yang diungkapkan oleh Wijaya (2023), perusahaan dengan sistem kompensasi yang baik menunjukkan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Selain itu, kompensasi tidak hanya sebatas gaji, tetapi juga mencakup bonus, tunjangan, dan penghargaan lain yang dapat menandakan pengakuan perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Konsekuensinya, perusahaan perlu memahami strategi motivasi yang efektif dan sistem kompensasi yang kompetitif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, sinergi antara motivasi dan kompensasi menjadi kunci penting dalam mencapai produktivitas karyawan yang optimal di PT. Aspex Kumbong Paper.

Motivasi dan kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di lingkungan kerja perusahaan. Faktor ini diakui secara luas sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan berkontribusi positif bagi organisasinya. Sebagaimana telah dijelaskan oleh penelitian sebelumnya, motivasi yang efektif dapat memicu peningkatan kinerja individu dengan cara menciptakan semangat kerja dan tujuan yang jelas. Menurut Wijaya (2023), upaya pengintegrasian motivasi dengan kompensasi yang tepat dapat berujung pada peningkatan produktivitas kerja. Dalam konteks ini, kompensasi meliputi tidak hanya gaji pokok, tetapi juga berbagai insentif lainnya seperti bonus, tunjangan, dan bentuk apresiasi lainnya. Hubungan yang harmonis antara motivasi dan kompensasi ini sangat memengaruhi kepuasan dan keterlibatan karyawan dalam proses kerja. Dengan demikian, memahami peran krusial dari motivasi dan kompensasi ini penting untuk memastikan bahwa perusahaan dapat memaksimalkan produktivitas karyawannya.

Dalam upaya memahami lebih dalam mengenai peran motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan, telah dilakukan pemeriksaan komprehensif terhadap berbagai studi terdahulu. Hasil penelusuran menunjukkan bahwa penelitian mengenai produktivitas karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya telah menjadi topik penting yang sering dibahas dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Salah satu studi yang menonjol adalah karya Wijaya (2023), yang menekankan bahwa kebijakan kompensasi yang dirancang dengan baik dapat berfungsi sebagai pendorong utama bagi peningkatan produktivitas. Studi ini mengemukakan bahwa kompensasi yang adil dan transparan memengaruhi loyalitas dan dedikasi karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja. Selain itu, Wijaya juga membahas pentingnya pemenuhan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebagai komponen integral dalam mencapai efisiensi kerja maksimum. Selanjutnya, literatur lain menunjukkan hasil serupa, di mana elemen motivasi sering diintegrasikan dengan kompensasi untuk mencapai hasil produktivitas optimal. Fakta-fakta ini menunjukkan adanya konsensus bahwa kedua elemen tersebut memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi tambahan dengan mengkaji secara spesifik bagaimana strategi motivasi dan kompensasi dapat diadaptasi atau dimodifikasi di PT. Aspex Kumbong Paper untuk menghasilkan dampak yang lebih signifikan pada produktivitas karyawan.

Dengan mengacu pada hasil studi terdahulu, penelitian ini berbeda dalam pendekatannya yang lebih kontekstual terhadap kondisi spesifik PT. Aspex Kumbong Paper. Sementara studi-studi sebelumnya cenderung mengambil pendekatan generik, fokus penelitian ini adalah pada adaptasi dan implementasi strategi motivasi dan kompensasi dalam konteks spesifik perusahaan ini. Penelusuran terhadap literatur menunjukkan bahwa penanganan motivasi dan kompensasi yang tepat harus diintegrasikan dengan aspek-aspek budaya dan struktur organisasi yang unik dari setiap perusahaan. Selain itu, penelitian ini mengkaji lebih dalam tidak hanya pengaruh langsung dari motivasi dan

kompensasi, tetapi juga bagaimana interaksi keduanya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan produktivitas. Ini menambah nilai ilmiah dengan memperkenalkan dimensi analisis baru dan memperkaya pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia. Perbedaan mendasar ini memberikan kontribusi penting dalam menyusun strategi yang relevan dan efektif untuk meningkatkan produktivitas secara keseluruhan di PT. Aspex Kumbong Paper, sekaligus memperluas wacana akademik di bidang tersebut.

Hubungan motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas telah menjadi perhatian utama berbagai penelitian selama bertahun-tahun. Sebagai ilustrasi, studi empiris menunjukkan bahwa adanya kebijakan kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan mendorong mereka untuk bekerja lebih giat. Wijaya (2023) juga mengemukakan bahwa perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan, cenderung menikmati tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, pengembangan kebijakan kompensasi harus seiring dengan pelatihan motivasi agar sejajar dengan harapan dan aspirasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan seperti PT. Aspex Kumbong Paper perlu mengembangkan strategi yang komprehensif dalam mengelola motivasi dan sistem kompensasinya guna mengoptimalkan potensi karyawan. Ini menegaskan bahwa penanganan yang tepat terhadap motivasi dan kompensasi akan membawa dampak positif yang signifikan terhadap produktivitas keseluruhan.

Penanganan yang tepat terhadap motivasi dan kompensasi, seperti yang telah dibahas sebelumnya, menjadi landasan penting untuk memastikan peningkatan produktivitas karyawan yang signifikan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk secara mendalam mengetahui bagaimana peran motivasi dan kompensasi berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT. Aspex Kumbong Paper. Pentingnya penelitian ini terletak pada usaha untuk mengidentifikasi dan memahami mekanisme bagaimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik, serta kompensasi yang adil dan transparan, dapat menjadi pendorong utama produktivitas. Dalam konteks kompetitif saat ini, urgensi penelitian ini tidak dapat diabaikan, mengingat setiap organisasi berusaha untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia demi keberlangsungan usahanya. Analisis yang terperinci dalam studi ini bertujuan untuk menyediakan wawasan praktis mengenai cara optimalisasi strategi motivasi dan kompensasi yang sesuai dengan struktur dan budaya unik PT. Aspex Kumbong Paper. Seiring dengan berkembangnya literatur manajemen sumber daya manusia, penelitian ini berusaha untuk memberikan kontribusi tambahan dengan mengusulkan pendekatan yang lebih adaptif dan kontekstual terhadap penerapan motivasi dan kompensasi. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan tidak hanya menjadi referensi teoretis tetapi juga panduan strategis bagi perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan melalui implementasi kebijakan motivasi dan kompensasi yang efektif.

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan teknik pengumpulan data yang bermacam-macam dan dilakukan secara terus-menerus sampai datanya jenuh. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor, yang dikutip Lexy Moleong dalam bukunya yang berjudul *Metodologi Penelitian Kualitatif*, menyebutkan bahwa penelitian deskriptif dalam metode penelitian adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau perilaku yang diamati.

Adapun objek penelitian yang akan diteliti adalah PT. Aspex Kumbong Paper dan subjek yang diteliti yaitu karyawan PT. Aspex Kumbong Paper. Dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan metode analisis data melalui reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Aspex Kumbong adalah salah satu perusahaan terkemuka di industri kertas yang beroperasi di Indonesia, khususnya dalam produksi kertas koran dan produk kertas lainnya. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1983. Memiliki kantor pusat yang berada di Wisma Korindo, Jl. MT Haryono Kav. 62, Jakarta, Indonesia. Lokasi Pabrik perusahaan ini terletak di Cileungsi, Kabupaten Bogor.

Peneliti melakukan observasi dan pengamatan langsung terhadap kegiatan yang berkaitan dengan penelitian dimulai pada tanggal 02 November 2024 sampai dengan 20 Desember 2024. Untuk

mengetahui peran motivasi dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, berikut adalah pertanyaan-pertanyaan dan hasil wawancara yang didapatkan selama observasi sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Pertanyaan Wawancara

No	Pertanyaan
1.	Apa yang Anda lakukan untuk memastikan kebutuhan fisik Anda terpenuhi di tempat kerja?
2.	Bagaimana lingkungan kerja Anda mendukung kenyamanan fisik Anda?
3.	Bagaimana hubungan Anda dengan rekan kerja di perusahaan ini?
4.	Apakah Anda merasa memiliki dukungan sosial yang cukup di tempat kerja?
5.	Dapatkah Anda memberikan contoh ketika Anda merasa dihargai di tempat kerja?
6.	Bagaimana Anda menilai gaji yang Anda terima dibandingkan dengan tanggung jawab pekerjaan Anda?
7.	Apakah Anda merasa gaji Anda sesuai dengan kontribusi yang Anda berikan?
8.	Apakah Anda menerima insentif di tempat kerja? Jika ya, bagaimana insentif tersebut memotivasi Anda?
9.	Apa jenis insentif yang paling Anda hargai dan mengapa?
10.	Tunjangan apa yang Anda terima dari perusahaan, dan seberapa penting tunjangan tersebut bagi Anda?
11.	Apakah ada tunjangan tambahan yang Anda harapkan dari perusahaan?
12.	Fasilitas apa yang disediakan perusahaan yang Anda anggap penting untuk mendukung pekerjaan Anda?
13.	Bagaimana fasilitas yang ada memengaruhi kenyamanan dan produktivitas Anda?

Berdasarkan kesimpulan dari wawancara dengan dua puluh orang karyawan sebagai sampel untuk penelitian ini, terdapat beberapa poin penting yang menunjukkan bagaimana motivasi dan kompensasi berperan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Pertama-tama, lingkungan kerja yang mendukung sangat penting, di mana responden menekankan kenyamanan fisik dan sosial. Fasilitas yang baik, ventilasi yang memadai, perabot ergonomis, dan ruang istirahat yang nyaman berkontribusi pada kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman, mereka lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang positif tidak hanya menciptakan suasana yang menyenangkan, tetapi juga meningkatkan fokus dan kreativitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Selain itu, penghargaan dan pengakuan atas pencapaian, baik melalui sertifikat, bonus, maupun pengakuan informal, terbukti menjadi motivator yang kuat. Responden merasa dihargai ketika kontribusi mereka diakui, yang meningkatkan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Penghargaan yang tepat dapat menciptakan rasa bangga dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka lebih bersemangat untuk berkontribusi secara maksimal.

Selanjutnya, kompensasi yang adil menjadi faktor penting dalam motivasi, di mana gaji yang dianggap sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi karyawan mendorong mereka untuk bekerja lebih keras. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kompensasi yang kompetitif, termasuk insentif berbasis kinerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat turnover karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan Wijaya (2023), yang menjelaskan bahwa pengintegrasian motivasi dengan kompensasi yang tepat dapat berujung pada peningkatan produktivitas kerja. Selain itu, dukungan untuk pengembangan keterampilan melalui pelatihan dan program mentoring menunjukkan komitmen perusahaan terhadap pertumbuhan karyawan. Responden mengindikasikan bahwa pelatihan berkala dan program mentoring membantu mereka meningkatkan keterampilan dan efisiensi kerja. Karyawan yang merasa didukung dalam pengembangan diri cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi lebih baik terhadap produktivitas tim. Ini menunjukkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam pengembangan karyawan tidak hanya meningkatkan keterampilan individu, tetapi juga menciptakan tim yang lebih kompeten dan produktif.

Dukungan sosial dan kerja sama tim juga menciptakan suasana kerja yang positif, di mana hubungan baik antara rekan kerja dan atasan meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Kegiatan team building dan dukungan sosial dari rekan kerja menciptakan rasa solidaritas yang meningkatkan kepercayaan diri karyawan. Ketika karyawan merasa didukung oleh tim mereka, mereka lebih cenderung untuk berkolaborasi dan mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, fasilitas dan tunjangan yang mendukung, seperti tunjangan kesehatan dan pendidikan, dianggap penting untuk kesejahteraan

karyawan dan peningkatan motivasi. Tunjangan ini tidak hanya membantu mereka secara finansial, tetapi juga meningkatkan motivasi untuk menjaga kesehatan dan produktivitas. Fasilitas yang mendukung, seperti ruang rapat yang nyaman dan sistem manajemen limbah yang baik, juga berkontribusi pada kenyamanan dan efisiensi kerja.

KESIMPULAN

Secara keseluruhan, motivasi yang tepat dan kompensasi yang adil berperan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Perusahaan yang mampu mengintegrasikan semua elemen ini akan mendapatkan manfaat dalam bentuk kinerja karyawan yang lebih baik dan hasil yang optimal. Dengan memahami peran krusial dari motivasi dan kompensasi, perusahaan dapat memaksimalkan produktivitas karyawannya dan berkontribusi pada keberhasilan keseluruhan organisasi. Investasi dalam kesejahteraan karyawan bukan hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen perusahaan untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki kebijakan terkait motivasi dan kompensasi, agar dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. *Jurnal Psikologi dan Sumber Daya Manusia*, 20-30.
- Ardiansyah, A. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 459-467.
- Dahlia, R. (2022). *Sistem kompensasi dalam organisasi: Teori dan praktik*. Jakarta: Penerbit ABC.
- Daryanto. (2022). *Produktivitas dalam organisasi: Teori dan praktik*. Yogyakarta: Penerbit ABC.
- Ferdinatus, A. (2020). Motivasi kerja dan pengaruh kepribadian terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 45-58.
- Handoko, T. H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilyas, M. (. (2021). *Produktivitas kinerja: Konsep dan aplikasi dalam organisasi*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Khairunnisa, K. (2021). Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 31-36.
- Kusmiati, I. S. (2022). Motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 869-879.
- Maruli, A. (2020). Motivasi kerja: Pengaruh hasrat dan keinginan terhadap perilaku individu dalam mencapai tujuan. *urnal Psikologi dan Pendidikan*, 123-135.
- Milkovich, G. T. (2021). *Compensation (Vol. 11)*. New York: McGraw-Hill Education.
- Ramadhan, A. (2021). *Metode penelitian kualitatif: Pendekatan deskriptif dan analisis*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Rohim, A. &. (2022). *Indikator produktivitas kerja: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Ryan, R. M. (2020). ntrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 54-67.
- Sadikin, A. R. (2020). *Kompensasi dan motivasi kerja: Teori dan aplikasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Penerbit ABC.
- Sastrohadiwiryo, S. (2023). *ompensasi dan motivasi kerja: Teori dan praktik*. Jakarta: Penerbit XYZ.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sukmawati, S. &. (2023). Analisis Kebijakan Kompensasi dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Vanda Sakti Nusa Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 277-287.
- Supriati, E. (2015). *Metode penelitian: Konsep dan aplikasi*. Jakarta: Penerbit ABC.
- Suryadewi, M. D. (2020). motivasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan . Doctoral dissertation, Udayana University.
- Umar, H. (2015). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta: Penerbit XYZ.