

## ANALISIS KINERJA KARYAWAN PADA BSI KC MEULABOH NASIONAL ACEH BARAT

Dessy Bella Syafitri<sup>a</sup>, Damrus<sup>b</sup>

<sup>a</sup> *Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Teuku Umar*

a. [dessbellz@gmail.com](mailto:dessbellz@gmail.com)

b. Corresponding author : [damrus@utu.ac.id](mailto:damrus@utu.ac.id)



### ARTICLE INFORMATION ABSTRACT

#### Keywords:

kinerja, karyawan, kedisiplinan

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kemampuan kinerja karyawan pada Bank Syariah KC Meulaboh Nasional dengan mengambil responden karyawan Bank. Penelitian ini dilakukan dengan metode Kualitatif dengan beberapa Informan. Analisis kinerja yang diteliti mencakup analisis Jumlah Pekerjaan, Analisis Ketepatan Waktu, Analisis Kerjasama, dan Kehadiran. Analisis ketepatan waktu ditinjau dari pekerjaan karyawan sudah mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan yang ditetapkan. Kemudian Analisis Kerjasama terlihat bahwa masing-masing karyawan selalu melakukan kerjasama tim dengan baik, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Adapun Kehadiran, ditinjau saat ini sudah dikatakan baik sebab dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang menggunakan absen fringer print dan link untuk mengisi kehadiran sehingga tidak ada penyelewengan mengenai data kehadiran karyawan. Hasil dari penelitian ini mengemukakan bahwa karyawan sudah memiliki nilai kerja yang profesional, dilihat dari karyawan dengan melakukan pekerjaan yang dibebankan perusahaan mampu terselesaikan dengan tepat waktu*

#### PENDAHULUAN

System keuangan syariah sudah cukup memuaskan namun belum cukup optimal. Di Indonesia sendiri ekonomi bersyariah sangat di dukung oleh pemerintah, tetapi Indonesia masih menjadi alat terbesar di dunia, belum sebagai produsen. Karenanya produk halal ini harus di perluas dan dikembangkan sehingga meningkatkan laba yang didapat. (Sri Mulyani 2021)

PT Bank Syariah Indonesia atau biasa dikenal Bank BSI. BSI merupakan gabungan tiga \

Bank Syariah yakni, BRI Syariah, BNI Syariah, Mandiri Syariah, yang berdiri sejak 1 febuari. PT Bank Syariah sangat disambut baik oleh wilayah Aceh. Penggabungan tiga Bank tersebut mampu memberikan hal baik untuk kedepannya, hal tersebut tidak terlepas dari kinerja karyawan yang baik pula. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara 2017:67).

Terciptanya kinerja karyawan yang berkualitas mampu menjadi daya tarik pihak luar untuk menginvestasi atau menabung di Bank Bersyariah agar terciptanya system keuangan bersyariah tingkat global. Saat ini, BSI KC Meulaboh Nasional sudah didorong secara demokratis untuk

menghasilkan kinerja serta target yang ingin dicapai dengan pemenuhan kebutuhan nasabah melalui prospek kerja yang baik sehingga mendapat citra yang baik dimata masyarakat. Kinerja karyawan tidak terlepas dari kontribusi karyawan itu sendiri terkait kehadiran, ketepatan waktu, kerjasama, dan jumlah pekerjaan yang dibebankan perusahaan.

#### LANDASAN TEORI

Menurut Mathis dan Jakson (2006) mengemukakan kinerja karyawan pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas, jangka waktu dan kehadiran ditempat kerja. Suatu kinerja bagi karyawan dapat dikatakan baik atau tidak baik dapat diketahui setelah dilakukan penilaian. Oleh karna itu kinerja perlu diukur dengan menilai indicator dari setiap kinerja. Indicator kinerja meliputi sebagai berikut:

1. Kerjasama yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu.
2. Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan atau telah ditentukan.
3. Jumlah pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta

melakukan pekerjaan sesuai jam ketentuan yang diberikan.

4. Ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana dalam jenis pekerjaan tertentu diselesaikan tepat waktu.

#### METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yakni sebuah metode yang sangat relevan di gunakan untuk mengkaji lebih dalam dari beberapa kejadian di dalam perusahaan Bank Syariah Indonesia terkait dengan kinerja pada Bank tersebut. Menurut Sugiono (2016: 9), metodologi deskriptif kualitatif adalah metode peneliti yang didasarkan pada filosofi kemudian digunakan untuk mempelajari keadaan (bukan eksperimen) objek alam dimana peneliti dilakukan dengan pengumpulan data.

Kemudian teknik pengumpulan data ialah salah satu langkah dalam mendapatkan informasi di sebuah perusahaan, yang terdiri dari wawancara, yaitu suatu langkah atau cara pengumpulan data yang banyak di gunakan serta memperoleh informasi dengan tanya jawab secara lisan dan tatap muka. Di lakukan dengan cara lisan ataupun tatap muka secara langsung kepada responden dalam rencana ini adalah karyawan pada cabang BSI KC Meulaboh Nasional. Setelah itu melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian. Pengumpulan dokumen ini meliputi data yang relevan dan mendukung. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan cara *Interview* dimana, *Interview* ialah kegiatan tanya jawab secara lisan agar dapat memperoleh informasi yang akurat yaitu dengan beberapa orang Pegawai di BSI KC Meulaboh Nasional Aceh Barat. Wawancara ini di lakukan dengan arahan proses dan isi wawancara agar mendapatkan hasil yang ingin dicapai.

Dengan melakukan wawancara pada sejumlah Informan yakni, karyawan bagian *Customer Service*, dan karyawan bagian *marketing* yang bekerja pada BSI KC Meulaboh Nasional. Di sini menggunakan informan sebanyak dua orang yakni Dila dan Ayu. informan pertama ialah Ayu yang merupakan karyawan khususnya bagian kredit serta Dila yang merupakan karyawan bagian *Customer Service*.

Peneilitian terkait Analisis Kinerja Karyawan Pada Cabang KC Meulaboh Nasional dilakukan di kantor BSI KC Meulaboh Nasional, kabupaten Aceh Barat, provinsi Aceh. Waktu penelitian dimulai pada tanggal 11 April sampai 15 April 2022. Penelitian menggunakan metode teknik *Non-Probability Sampling* dengan menggunakan *purposive sampling*. Teknik ini adalah jenis teknik pengambilan data yang biasanya digunakan dalam penelitian ilmiah, dengan menentukan kriteria tertentu untuk dijadikan informen. Cara pengambilan Informan dilakukan dengan dua model yaitu

1. Informan utama (IU) terdiri dari Manajer BSI KC Meulaboh Nasional
2. Informan pendukung (IP) terdiri dari 2 orang : IP1 Karyawan Marketing, IP2 Karyawan CS (Customer Service) di BSI KC Meulaboh Nasional

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut hasil serta pembahasan berdasarkan Tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1** Informan Penelitian

No	Informan	Jenis kelamin	Jabatan
1	Informan Utama (IU)	L	Manajer Bank BSI KC Meulaboh Nasional
2	Informan Pendukung 1 (IP1)	P	Karyawan Marketing
3	Informan Pendukung 2 (IP2)	P	Karyawan CS ( <i>costumer service</i> )

Berdasarkan hasil wawancara serta observasi yang dilakukan, penulis dapat mendeskripsikan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat di capai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab ataupun beban yang diberikan. Dalam melaksanakan kinerja, karyawan harus mampu siap siaga dalam keadaan apapun ketika resiko kinerja terjadi, hal tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian yang selama ini ditargetkan oleh karyawan. Konsep yang digunakan penelitian adalah , Analisis jumlah pekerjaan, Analisis ketepatan waktu, Analisis kerjasama, dan Kehadiran.

#### Tanggapan Informan terhadap Analisis Jumlah Pekerjaan

Analisis jumlah pekerjaan ditinjau dari aspek analisis target yang dicapai. Berdasarkan data yang ada diperusahaan dengan melihat beban kerja yang diberikan akan di nilai melalui tanggung jawab yang diberikan dalam penyelesaiannya diberikan target sebagai ukuran keberhasilan seorang karyawan. Informan utama, sebagai manajer di BSI KC Meulaboh Nasional yang memiliki jabatan paling tinggi di perusahaan tersebut menyampaikan bahwa

*“Analisis Kinerja Karyawan di tinjau melalui data Kinerja Bank Syariah Indonesia KC Meulaboh Nasional nampak bahwa secara keseluruhan sudah memiliki nilai kinerja yang baik, hal ini dapat dilihat dari karyawan dalam melakukan pekerjaan diantaranya karyawan melakukan pekerjaan selalu di berikan target dalam peyelesaian pekerjaan, yang berguna sebagai ukuran karyawan dalam memperoleh hasil. Ada banyak macam bagian tertentu yang ada di BSI KC Meulaboh Nasional ini, diantaranya bagian operasional seperti CS, Teller, dan Back office serta staff dibidang kredit dan mikro. Di Bank itu juga ada menyediakan gadai emas. jumlah pekerjaan yang ada di BSI KC Meulaboh nasional sudah sesuai yang di tetapkan seluruh Bank bersyariah, dengan beban kerja masing-masing. Adanya Bank Syariah di Indonesia sendiri membantu perekonomian masyarakat secara optimal bagi perekonomian nasional. Mereka juga banyak menediakan berbagai macam produk bersyariah yang sesuai dengan yang dibutuhkan masyarakat. Mekanisme dalam beban kerja masing-masing sangat berbeda namun saling bergantung satu sama lain. Karyawan harus bertanggung jawab dan mencapai target yang telah ditentukan, disetiap Bank memiliki target yang berbeda sesuai intruksi yang diberikan.” (IU).*

Selain Informan Utama (IU), Informan pendukung 1 (IP1) dan Informan Pendukung 2 (IP2) juga menyampaikan hal sama, berikutnya:

*“Dibank ini di bagi menjadi dua bagian, yaitu marketing yang mana dibagi menjadi dua pinjaman consumer dan mikro, sedangkan dibagian oprasional sendiri ada teller, CS, back office dan staff juga ada gadai emas. Setiap karyawan diberikan beban kerja yang berbeda dan harus capai target sesuai yang ditentukan” (IP1).*

*“kalau di sini dibagi menjadi dua yaitu marketing dan oprasional, oprasional seperti teller dan CS serta bagian dalam seperti back office dan staff. Marketing ada tiga layanan emas dan cicil emas serta marketing bagian kredit mikro yang melayani masyarakat usaha kecil sedangkan kredit bagian consumer melayani para PNS yang bekerjasama dengan pihak Bank. Semuanya punya beban kerja yang berbeda namun punya targetnya juga sesuai yang di harapkan perusahaan” (IP2).*

Pernyataan diatas telah mempertegas jawaban bahwa analisis jumlah pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan telah di terima serta bertanggung jawab dengan yang dibebankan serta pencapaian target yang diminta perusahaan.

#### **Tanggapan Informan terhadap Analisis Ketepatan Waktu**

Analisis ketepatan waktu di tinjau dari analisis melakukan pekerjaan sesuai dengan deadline, pelaksanaan ketepatan waktu menjadi factor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan. Kemudian ketepatan waktu juga berpengaruh dalam penyelesaian beban kerja karyawan. Berikut pernyataan yang disampaikan iInforman utama:

*“ketepatan waktu sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan, sehingga memberikan efek baik di perusahaan. Di setiap prospek kerja yang diberikan karyawan mampu dicapai sesuai target masing-masing. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan ketika ada suatu masalah karyawan BSI KC Meulaboh Nasional mampu propesional dalam menanggapi kejadian tersebut. Mulai dari marketing sendiri karyawan mampu bertanggung jawab seperti yang di minta perusahaan” (UI).*

Tidak hanya Informan utama (IU) yang menyatakan hal tersebut, Informan Pendukung (IP1), (IP2) Menyatakan hal yang sama seperti berikut ini:

*“di lihat dari marketing bahwa pengurusan kredit dari pihak nasabah sudah meyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ingin di capai. Hal ini di lihat dari data nasabah melakukan pembayaran kredit dapat dikatakan lancar dari bulan Januari 2022, rata-rata nasabah aktif dan dapat dikatakan 90% dan nasabah tidak lancar atau netral yakni bekisar 15%” (IP1)*

*“Kemudian ditinjau dari indicator analisis kinerja dengan memanfaatkan waktu senggang, karyawan tetap propesional dalam mekanisme sesuai yang di minta perusahaan. BSI KC Meulaboh Nasional selalu memanfaatkan waktu luangnya dengan menyelesaikan pekerjaan, karnanya karyawan bagian*

*marketing selalu sibuk di lapangan dalam mencari nasabah kredit” (IP2).*

Di hasil wawancara diatas peneliti menyimpulkan bahwa ketepatan waktu pada karyawan sangat mempengaruhi cepat lambatnya hasil kerja yang dibebankan perusahaan kepada karyawan. Ketika target yang diberikan masing-masing karyawan harus terselesaikan dengan mekanisme yang baik agar tidak terjadi kesalahan yang tidak diinginkan.

#### **Tanggapan Informan terhadap Analisis Kerjasama**

Kerjasama merupakan bagian terpenting dalam penyelesaian pekerjaan yang ada pada bagian perbankan, sehingga dengan pentingnya kerjasama antara karyawan dalam bank maka perlu dilakukan penilaian kinerja karyawan ditinjau dari aspek kerjasama yang ada pada BSI KC Meulaboh Nasional. Berikut pernyataan yang diberikan Informan Utama:

*“Analisis kinerja karyawan ditinjau dari aspek kerjasama, terlihat bahwa masing- masing karyawan pada BSI KC Meulaboh Nasional selalu melakukan kerjasama sesama tim dengan baik, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta sesuai target yang ditentukan. Kemudian upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kelancaran penyelesaian pekerjaan selalu dibentuk tim kerjasama guna menunjang kelanxaran aktivitas kerja sehari-hari pada BSI KC Meulaboh Nasional” (IU).*

Tidak hanya Informan Utama (IU) yang menyatakan hal tersebut, Informan Pendukung (IP1) dan Informan Pendukung (IP2) menyatakan hal berikut:

*“Hubungan yang terjalin antara atasan dengan karyawan sudah berjalan dengan baik, dimana atasan senantiasa memberi arahan maupun bimbingan kepada karyawan pada saat doa pagi ataupun breafing agar karyawan mampu berjalan kearah yang dituju*

*Sedangkan antara kontribusi karyawan dengan nasabah menunjukkan bahwa rekan kerja selalu memberikan kontribusi dalam penyelesaian sehingga mempengaruhi kerjaan yang ada” (IP1).*

*“Di BSI KC Meulaboh Nasional itu sendiri harus memiliki kemampuan kerjasama karna mekanisme di Bank kerjanya tim jadi kalau misalkan ada yang tidak bisa kerjasama antar tim berarti tidak cocok, karna semua saling berkaitan dan saling membutuhkan baik bagian Marketing ataupun Oprasional” (IP2).*

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa, karyawan di BSI KC Meulaboh Nasional sudah cukup baik dalam melakukan kerjasama antar karyawan. Dibank itu sendiri mekanisme kerjanya saling berkaitan sehingga adanya kerjasama dapat meringankan beban kerja yang diberikan perusahaan.

#### **Tanggapan Informan terhadap Kehadiran**

Pentingnya kehadiran bagi karyawan membentuk motivasi kerjanya sebab motivasi karyawan sangat penting bagi perusahaan dikarenakan dari itu karyawan bisa mengatur strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

“Kehadiran dikantor sangat penting karna bisnis perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik sesuai target yang ingin dicapai. Namun ada jenis pekerjaan yang memungkinkan karyawan boleh tidak hadir dikantor, tergantung kebijakan dari perusahaan tersebut. Dibank ini kehadiran bisa dilihat dari Fringer Print jadi tidak ada penyelewengan kehadiran karyawan. Namun ada sanksi yang diberikan sanksi yang diberikan ialah adanya denda bagi yang tidak hadir ataupun yang telat datang. Karyawan akan membayar denda sebesar Rp 10.000 rupiah untuk satu kali sanksi, kemudian ketika karyawan tidak hadir kembali maka akan dijadikan dua kali lipat dan sanksi ini disepakati karyawan yang ada dibank BSI KC Meulaboh Nasional”(IU).

Tidak hanya Informan utama (IU), yang menyatakan hal tersebut, Informan Pendukung (IP1) DAN (IP2) menyatakan hal yang sama seperti berikut:

“Ditinjau dari aspek tingat kehadiran karyawan pada BSI KC Meulaboh Nasional, saat ini sudah dikatakan baik sebab ini dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang menggunakan absensi fringer print dan link untuk mengisi kehadiran karyawan yang diberikan dari perusahaan, alat ini sangat mudah dan praktis sehingga tidak ada bentuk penyelewengan mengenai data absen sehingga dengan menggunakan mesin absensi maka karyawan datang dan pulang selalu tepat waktu”(IP1).

“Dapat dilihat bahwa karyawan sampai sejauh ini bertanggung jawab dengan waktu yang diberikan. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan di BSI KC Meulaboh Nasional sudah dikatakan baik, sebab di bank itu sendiri sudah melakukan Fringer Print serta link jadi karyawan melakukannya dengan professional. Namun ada resiko atau sanksi ketika datang terlambat atau tidak hadir. Dapat dijelskan bahwa karyawan membuat kesepakatan bersama di masing-masing cabang dan disetiap cabang memiliki sanksi yang berbeda, demikian pada BSI KC Meulaboh Nasional yang ketika karyawannya terlambat maka akan diberikan sanksi berupa denda uang senilai Rp 10. 000 rupiah/ satu hari, jika keesokan harinya terlambat kembali maka dendanya di jadikan dua kali lipat, kemudian nanti dikalkulasikan diakhir bulan untuk sikaryawan tersebut membayar dendanya”(IP2).

Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah cukup baik dengan peraturan yang telah diberikan. Diharapkan dengan berlakunya denda seperti demikian akan menimbulkan kesadaran dari karyawan itu untuk tidak datang terlambat lagi. Sedangkan untuk karyawan tidak hadir tidak ada sanksi yang diberikan melaikan tanggung jawab dan memberikan alasan atau kabar atas ketidak hadiran karyawan tersebut.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Analisis Kinerja Karyawan pada BSI KC Meulaboh Nasional Aceh Barat sudah cukup sempurna dalam mekanisme penerapannya. Baik dari segi jumlah

pekerjaan, ketepatan waktu, kerjasama, serta kehadiran sudah memberikan hasil yang optimal dan mencapai target yang telah diberikan pihak bank kepada karyawan. Adapun indicator dari Analisis Kinerja Karyawan:

1. Jumlah pekerjaan yang diterapkan pada BSI KC Meulaboh Nasional bahwa karyawan mampu mengimbangi dan bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Ketepatan waktu pada BSI KC Meulaboh Nasional menyimpulkan bahwa ketepatan waktu sangat berpengaruh terhadap penyelesaian kerja karyawan dengan target yang diberikan, dan karyawan pada BSI KC Meulaboh Nasional sudah cukup baik. Disetiap prospek kerja yang diberikan karyawan mampu mencapai target sesuai harapan dan ketetapan Bank.
3. Kerjasama pada BSI KC Meulaboh Nasional bahwa hubungan antara karyawan dengan atasan sudah berjalan dengan baik dimana atasan senantiasa memberikan arahan agar komunikasi yang terjalin tidak menghambat pekerjaan antar karyawan.
4. Kehadiran yang diterapkan pada BSI KC Meulaboh Nasional sudah cukup baik karna alat yang digunakan untuk pengisian kehadiran karyawan seperti Fringer Print dimana alat tersebut sudah cukup optimal. Adapun sanksi yang diberikan pihak Bank kepada karyawan cukup ringan dan disepakati bersama.  
Dari hal diatas, peneliti dapat melihat bahwa Analisi Kinerja Karyawan pada BSI KC Meulaboh Nasional sangat berpengaruh dalam profit perusahaan.

### Saran

Diharapkan kepada pihak BSI KC Meulaboh Nasional dapat meningkatkan lagi kinerja karyawan agar dapat memberikan nama baik untuk instansi serta pegawainya. Dengan meningkatkan kualitas kinerja maka akan meningkatnya loyalitas pegawai dimata nasabah dan meningkatnya kemampuan karyawan dalam menguasai tanggung jawab yang diberikan. Dalam upaya peningkatan ini perlu adanya upaya seperti:

1. Meningkatkan kemampuan *teller* dalam melakukan penghitungan uang.
2. Meningkatkan kemampuan kecepatan waktu dalam penyelesaian transaksi
3. Meningkatkan kemampuan karyawan dalam ketelitian
- 4.

### DAFTAR PUSTAKA

- Vifera Rambe.2013, *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri*, Riau
- Mohamad Ahmad Maulana, 2016, Pengaruh Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Phone Banking di PT. Infomedia Solusi Humanika)  
<https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3054>, diakses tgl 26 april 2022.

- Gadis ayu putri gayatri, 2018, Analisi kinerja karyawan pada PT. Bank mandiri ( PERSERO ) Tbk.CabangCendrawasimakasar,[https://journal.stialanmakassar.ac.id/index.php/jurnal\\_administrasi\\_ne](https://journal.stialanmakassar.ac.id/index.php/jurnal_administrasi_ne)

[gara/article/download/349/53/1439](#) , diakses tgl 03 april 2022.

Nikita Maharani. 2019, *Analisis Penerapan Motivasi Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah KC Madiun*, Jawa Timur

Windy Helen, 2020, Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin KCU Kota Surakarta, <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/1244>, diakses tgl 22 maret

Windy Helen, 2020, Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin KCU Kota Surakarta, <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/1244> , diakses tgl 22 maret

Tarmizi Taher, 2021, Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Muara Bungo, <https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JMS/article/view/473>, diakses tgl 11 april