

ABSTRACT

Fatma Sanjaya, 17101155310069, majoring in management in 2017, The Influence of Transformational Leadership and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment as an Intervening Variable in the Semen Padang Large Family Cooperative (KKSP), under the guidance of Mrs. Marta Widian Sari, SE, MM and Ms. Vivi Nila Sari, SE, MM

This study aims to determine how much influence Transformational Leadership and Organizational Justice have on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Organizational Commitment as an Intervening Variable in the Semen Padang Large Family Cooperative (KKSP). The method used is Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. By distributing questionnaires as many as 65 respondents with the number of returned questionnaires as many as 52 questionnaires.

The results of the data analysis concluded that there was a positive and significant influence between the transformational leadership variable on the Organizational Commitment variable. There is no influence between Transformational Leadership variables on Organizational Citizenship Behavior (OCB). There is a positive and significant influence between the Organizational Justice variable on the Organizational Commitment variable. There is a positive but insignificant influence between the Organizational Justice variable on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable. There is a positive and significant influence between the Organizational Commitment variable on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable. There is a positive and significant influence between the Transformational Leadership variable on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable through the Organizational Commitment variable. There is a positive and significant influence between the Organizational Justice variable on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable through the Organizational Commitment variable.

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Justice, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Rabbil'alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya dengan membukakan hati dan pikiran penulis sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik yang berjudul **“KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASI (studi kasus Pada karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang)”**

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak tentu tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu melalui tulisan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **H. Herman Nawas**, Ketua Yayasan Perguruan Tinggi Komputer (YPTK) Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
2. Bapak **Prof. Dr. Sarjon Defit, S.Kom, MSc.** Rektor Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
3. Bapak **Dr. H. Elfiswandi, SE, MM, Ak, CA.** Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
4. Ibu **Fitri Yeni, S.E., M.M.** Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
5. Ibu **Marta Widian Sari, S.E.,M.M.** Pembimbing I yang penuh kesabaran dan bijaksana meluangkan waktu dan tenaganya memberikan pengarahan dan pembelajaran kepada penulis yang terkadang membutuhkan beberapa kali penjelasan hingga penulis mampu untuk memahaminya.

6. Ibu **Vivi Nila Sari, S.E.,M.M.** Pembimbing II yang dengan sabar dan ikhlas memberikan bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Seluruh **Staf Dosen, Karyawan dan Karyawati** Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan kepada penulis.
8. Kedua orang tua saya yang selalu mendoakan saya dan selalu memberi support sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini .
9. Kepada Karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) yang dengan ramah telah memberikan saya kesempatan untuk dapat meneliti atas judul skripsi saya.

Dan masih banyak pihak-pihak yang tidak mungkin untuk penulis sebutkan satu persatu, untuk semua yang telah diberikan kepada penulis terima kasih atas segala motivasi dan saran-sarannya.

Penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan semoga Yang Maha Kuasa selalu melimpahkan ilmu pengetahuan kepada kita semua, Amin ya Rabbal'alamin.

Padang, Februari 2021

Peneliti

DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN	i
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PENGUJI.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN DEKAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1. Landasan Teori	12
2.1.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB).....	12
2.1.2 Kepemimpinan Transformasional.....	18
2.1.3. Keadilan Organisasi.....	22
2.1.4 Komitmen Organisasi	25
2.3 Tinjauan Penelitian Terdahulu	29
2.3 Kerangka Pemikiran	38
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Objek penelitian	41
3.2 Desain Penelitian	41

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	41
3.3.1 Variabel Penelitian.....	42
3.3.2 Definisi Operasional Variabel	42
3.4 Populasi dan Sampel	44
3.4.1 Populasi.....	44
3.4.2 Sampel.....	45
3.5 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	45
3.5.1 Sumber Data	45
3.5.2 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Instrumen Penelitian dan Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	47
3.6.1 Instrumen Penelitian	47
3.6.2 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian.....	48
3.7 Teknik Analisis Data	49
3.7.1 Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>).....	49
3.7.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	50
BAB IV HASIL PEMBAHASAN	52
4.1 Sejarah Umum Perusahaan.....	52
4.1.1 Profil Umum Koperasi Keluarga Besar Semen Padang	52
4.1.2 Visi dan Misi Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP).....	53
4.1.3 Struktur Organisasi	54
4.2 Analisis Deskriptif.....	55
4.3 Karakteristik Responden	56
4.4 Analisis Data Penelitian	58
4.4.1 Menilai Outer Model atau Measurement Model.....	59
4.4.2 Average Variance Extracted (AVE)	61
4.4.3 Penilaian Discriminant Validity.....	62
4.4.4 Penelitian Reabilitas	64
4.5 Menilai <i>Inner Model</i> atau Model Struktural.....	67
4.5.1 Pengujian Hipotesis	68
4.6 Pembahasan dan Hasil Penilaian	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78

5.1 Kesimpulan.....	78
5.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data <i>Turnover</i> karyawan.....	5
Tabel 1.2	Frekuensi keterlambatan karyawan.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1	Definisi operasional variabel	42
Tabel 3.2	Instrumen skala likert	47
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrumen penelitian.....	47
Tabel 4.1	Statistik Deskriptif.....	54
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Penelitian.....	55
Tabel 4.3	Nilai <i>Outers Loadings</i> Variabel.....	58
Tabel 4.4	Nilai AVE	60
Tabel 4.5	Nilai <i>Discriminat Validity</i>	61
Tabel 4.6	<i>Composite Reliability</i>	63
Tabel 4.7	<i>Cronbach's Alpha</i>	64
Tabel 4.8	<i>Communality and Redundancy</i>	65
Tabel 4.9	R-Square.....	66
Tabel 4.10	Uji hipotesis.....	67
Tabel 4.11	<i>Result for path analisis</i>	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Model Struktural.....	57
Gambar 4.2	<i>Loading Faktor</i>	60

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	84
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden.....	91
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS.....	106
A. Uji Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden.....	106
B. Uji Analisis Deskriptif.....	107
Lampiran 4 Hasil Olah Data Smartpls.....	108
A. Tabulasi Smartpls.....	108
B. <i>Outer Model</i> Sebelum Eliminasi.....	117
C. <i>Outer Model</i> Sesudah Eliminasi.....	118
D. <i>Full Inner Model</i>	118
E. <i>Outer Loadings</i>	119
F. <i>Construct Reliability and Validity</i>	120
G. <i>R Square</i>	120
H. <i>Path Coefisien</i>	120
I. <i>Indirect Effect</i>	121

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata-mata menjadi sumber daya bisnis.

Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, maka kebutuhan akan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dari efektifitas organisasi. Artinya perusahaan memerlukan karyawan yang mempunyai kerelaan melaksanakan tugas lebih dari deskripsi pekerjaan yang diberikan oleh organisasi yang biasa disebut kinerja *ex-role*. Kinerja *ex-role* sering dikaitkan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak terjadi begitu saja namun perlu adanya faktor pendukung agar (*OCB*) dapat tercapai. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan sebuah perilaku positif yang tidak hanya berdampak pada individu yang melakukannya namun juga pada organisasi secara keseluruhan sehingga sangat perlu bagi organisasi untuk mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada setiap karyawan. (Salit &

Netra, 2017). Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* antara lain Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi dan Komitmen Organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang (**Salit & Netra, 2017**). Sehingga dalam hal ini Kepemimpinan transformasional adalah jenis gaya kepemimpinan yang mengarah ke perubahan positif pada mereka yang mengikuti. Pemimpin transformasional umumnya energik, antusias dan bergairah. Tidak hanya terlibat dalam proses namun kepemimpinan transformasional juga berfokus pada karyawan untuk dapat membantu dalam keberhasilan karyawan.

Keadilan organisasi adalah persepsi keseluruhan mengenai apa itu keadilan di tempat kerja terdiri atas keadilan distributif, prosedural, informasional dan interpersonal. Keadilan organisasi memusatkan perhatian lebih luas pada bagaimana para pekerja merasa para otoritas dan pengambil keputusan di tempat kerja dan memperlakukan mereka. Menumbuhkan persepsi bahwa organisasi adil bagi karyawan sangat penting, hal ini karena jika karyawan tidak merasa diperlakukan secara adil akan menumbuhkan perasaan negatif sehingga akan menurunkan kinerja karyawan.

Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya menurut (**Dewi & Suwandana, 2016**). Untuk menciptakan komitmen terhadap organisasi yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu

mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Purpa & Sudharma, 2016)** dengan judul pengaruh “kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap Organizational citizenship behavior pada warung mina peguyangan” mendapatkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan Warung Mina Peguyangan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **(Pratiwi, 2016)** yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening” yang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) , keadilan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap komitmen organisasional dan Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Selain itu, komitmen organisasional terbukti memediasi hubungan antara budaya organisasi dan keadilan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).”

Koperasi merupakan suatu wadah perekonomian yang bersifat sosial yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Atas prakarta Kopri Departemen Perindustrian sub unit PT. Semen Padang yang disetujui oleh direksi, maka dibentuklah suatu wadah perekonomian diantara kalangan karyawan yang di beri nama Koperasi Keluarga Semen Padang (KKSP).

Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) merupakan salah satu anak perusahaan lembaga penunjang (APLP) PT. Semen Padang. Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) berperan sebagai mitra bisnis dan membantu PT. Semen Padang dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Koperasi Keluarga Besar PT. Semen Padang (KKSP) merupakan salah satu bentuk badan usaha yang dalam kegiatan operasionalnya tidak lepas dari fungsi pegawainya, sehingga dalam hal ini peranan manusia sebagai sumber tenaga kerja yang merupakan unsur-unsur yang mutlak dan diperlukan bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Fenomena yang terjadi terkait kepemimpinan transformasional adalah dimana pemimpin belum bisa mengarahkan dan menumbuhkan sifat kreatif karyawan dalam bekerja. Masih adanya ketidakseriusan dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya karna karyawan masih menunggu instruksi dari pimpinan untuk melaksanakan dan menyelesaikan permasalahan yang timbul di pekerjaannya. Hal itu menjadi indikasi masih rendahnya kepemimpinan transformasional pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP).

Fenomena lain yang ditemukan setelah peneliti melakukan wawancara yang terjadi dilapangan ternyata di dapati permasalahan yang terjadi adalah keadilan yang masih kurang di rasakan oleh karyawan seperti ketidakadilan yang dirasakan saat kenaikan jabatan, beberapa karyawan merasakan bahwa mereka sudah lama bekerja namun belum mendapatkan promosi jabatan sedangkan beberapa karyawan yang baru masuk mendapatkan promosi sehingga dalam hal jika keadilan organisasi yang dirasakan oleh karyawan cenderung rendah menyebabkan turunnya komitmen yang dimiliki.

Komitmen yang rendah terhadap organisasi dapat meningkatkan tingkat *turnover* hal ini sejalan dengan hasil waawancara yang di lakukan peneliti kepada karyawan Personalia Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP). Berikut ini adalah data yang didapatkan dari perusahaan mengenai *turnover* karyawan selama 3 tahun terakhir :

Tabel 1.1
Data *Turnover* karyawan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang
Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Karyawan awal tahun (1)	Jumlah karyawan akhir tahun (2)	Rata-rata karyawan (3)= $(1)+(2):2$	Karyawan keluar (4)	Presentase <i>Turnover</i> (5)= $(4):(3) \times 100\%$
2018	56	52	54	4	7.4%
2019	61	58	59.5	3	5.0%

2020	72	65	68.5	7	10.2%
------	----	----	------	---	-------

Sumber : Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)

Pada Tabel 1 menunjukkan terjadinya peningkatan maupun penurunan yang terjadi dari tahun 2018 – 2020. Pada tahun 2018 terjadi presentase yang cukup tinggi terhadap *turnover* karyawan sebesar 7.4%, namun pada tahun 2019 tingkat *turnover* karyawan turun menjadi 5.0%, tetapi pada tahun 2020 *turnover* tertinggi terjadi yaitu sebesar 10.2%. Tingginya angka *turnover* mengindikasikan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap organisasi sehingga hal ini perlu di tekan peningkatannya.

Komitmen yang rendah terhadap organisasi pun dapat menurunkan keinginan karyawan untuk melakukan perilaku *OCB*. Pada Koperasi Keluarga besar Semen Padang (KKSP) perlakuan ekstra dari karyawan masih cukup rendah berdasarkan wawancara singkat dan observasi karyawan yaitu Kurangnya rasa saling membantu diantara sesama karyawan, interaksi dan komunikasi antar sesama karyawan terutama dalam unit berbeda yang masih kurang, karyawan sering mengeluh ketika dihadapkan pada situasi yang kurang menguntungkan, serta karyawan sering terlambat untuk bekerja dengan berbagai alasan.

Berdasarkan fenomena diatas, untuk itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEADILAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING Pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) ”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka di rumuskan permasalahannya sebagai berikut :

1. Interaksi antar karyawan yang masih kurang dalam Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)
2. Kurangnya disiplin karyawan terhadap Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)
3. Kurangnya kepedulian karyawan terhadap kegiatan Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)
4. Kurangnya inisiatif karyawan terhadap Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)
5. Masih rendahnya kepedulian yang terjalin antar karyawan
6. Kurangnya keadilan dari Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP) yang dirasakan oleh karyawan
7. Kurang optimalnya peraturan yang ada di dalam Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)
8. Masih kurangnya komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)
9. Masih rendahnya perlakuan ekstra dari karyawan pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)
10. Tingginya angka *turnover* karyawan yang terjadi pada Koperasi Keluarga Besar Semen Padang (KKSP)

1.3 Batasan Masalah

Dari gambaran diatas memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian, maka penulis memfokuskan pada pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen Organisasi ?
2. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap Komitmen Organisasi ?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)*?
5. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* ?
6. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* ?
7. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi melalui komitmen organisasi secara bersamaan terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)*?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasioanal terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Keluarga besar Semen Padang (KKSP)
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Keluarga besar Semen Padang (KKSP)
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada Koperasi Keluarga besar Semen Padang (KKSP)
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Koperasi Keluarga besar Semen Padang (KKSP)
5. Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Koperasi Keluarga besar Semen Padang (KKSP)
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* pada Koperasi Keluarga besar Semen Padang (KKSP)
7. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan keadilan oraganisasi melalui mediasi komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* pada Koperasi Keluarga besar Semen Padang (KKSP)

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian bagi beberapa pihak adalah :

1. Bagi Akademik

Manfaat penelitian ini bagi pihak akademik adalah untuk menambah literatur bacaan dan referensi khusus bagi penelitian sebagai salah satu acuan yang mungkin dapat di gunakan untuk penelitian lebih lanjut.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dalam membuat kebijakan untuk meningkatkan pelayanan ekspor kulit manis dan sebagai masukan untuk menganalisa kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* dengan mediasi komitmen organisasi karyawan.

3. Bagi penulis

Dengan melakukan penelitian ini diharapkan penulis dapat lebih menyadari dan memahami tentang implementasi dari kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* dengan mediasi komitmen organisasi karyawan dan dapat mengimplementasikan secara langsung teori yang didapat dimasa perkuliahan dalam dunia usaha nyata.

