

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI PPNPN DI LINGKUNGAN TERMINAL TIPE A PAKUPA SERANG BANTEN

Waluyo Diyanto¹, Dafyar Eliadi Hardian², Edi Mulyadi³

Program Pascasarjana Universitas Islam Syekh-Yusuf, Indonesia, 15118

Email: ¹ waluyounis08@gmail.com

Email: ² dafyar711@unis.ac.id

Email: ³ emulyadi@unis.ac.id

Abstrak

Bisnis transportasi umum dewasa ini berkembang pesat dipadu dengan pembangunan infrastruktur jalan tol yang semakin berkembang, Pemerintah dan Masyarakat saat ini menuntut adanya peningkatan pelayanan di bidang transportasi umum, maka kinerja pelayanan pengelolaan terminal perlu dipadukan dengan meningkatkan pelayanan yang efektif dan efisien, sehingga terminal dapat memberikan pelayanan bermutu dan profesional. Kualitas Sumber Daya Manusia perlu ditingkatkan terutama disiplin dan motivasi kerja pegawai Satuan Pelayanan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten. Peningkatan kualitas dan kinerja aparatur pemerintah diharapkan dapat dilihat dalam bentuk pelayanan, panutan dan pengayoman kepada masyarakat secara baik metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang bersifat kuantitatif dengan model korelasional. Berdasarkan hasil perhitungan variabel kepuasan kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,629. Uji keberartian koefisien regresi dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 7,710$ dengan signifikansi 0,000, hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Bentuk pengaruh tersebut yaitu jika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point sementara Lingkungan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan motivasi kerja sebesar 0,629 point. Kemudian hasil perhitungan variabel lingkungan kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,142. Uji keberartian koefisien regresi dengan uji t diperoleh $t_{hitung} = 2,017$ dengan signifikansi 0,046, hal ini berarti bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja (Y). Bentuk pengaruh tersebut yaitu jika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point sementara kepuasan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan motivasi kerja sebesar 0,142 point. Selanjutnya ada pengaruh secara simultan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebesar : 0,590 atau 59,0% terhadap motivasi kerja pegawai PPNPN di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten. Sedangkan sisanya 41,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti misalnya pengawasan, budaya kerja, dan lain-lain, artinya bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja pegawai PPNPN di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten, pada $t_{hitung} : 7,710$ pada Signifikansi (Sig.) : 0,000. Dilain pihak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai PPNPN di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten, pada $t_{hitung} : 2,017$ pada Signifikansi (Sig.) : 0,46.

Kata kunci : Kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja.

Abstract

Public transportation business is currently growing rapidly combined with the development of toll road infrastructure that is increasingly developing, the Government and Society currently demand an increase in services in the field of public transportation, so the performance of terminal management services needs to be combined with improving effective and efficient services, so that the terminal can provide quality and professional services. The quality of Human Resources needs to be improved, especially the discipline and work motivation of employees of the Pakupatan Serang Banten Type A Terminal Service Unit. The improvement of the quality and performance of government officials is expected to be seen in the form of service, role models and protection to the community in a good way, the method used in this study is a quantitative survey method with a correlational model. Based on the results of the calculation of the job satisfaction variable, a regression coefficient of 0.629 was obtained. The significance test of the regression coefficient with the *t* test obtained *t* count = 7.710 with a significance of 0.000, this means that the job satisfaction variable (X1) has a significant effect on work motivation (Y). The form of this influence is if job satisfaction increases by 1 (one) point while the work environment is considered constant, it will cause an increase in work motivation of 0.629 points. Then the results of the calculation of the work environment variable obtained a regression coefficient of 0.142. The significance test of the regression coefficient with the *t*-test obtained *t* count = 2.017 with a significance of 0.046, this means that the work environment variable (X2) has a significant effect on work motivation (Y). The form of this influence is if the work environment increases by 1 (one) point while job satisfaction is considered constant, it will cause an increase in work motivation of 0.142 points. Furthermore, there is a simultaneous influence of the variables of job satisfaction and work environment of: 0.590 or 59.0% on the work motivation of PPNPN employees in the Type A Terminal Environment Pakupatan Serang Banten. While the remaining 41.0% is influenced by other factors that were not studied, such as supervision, work culture, and others, meaning that there is a positive and significant partial influence of the variables of job satisfaction and work environment of PPNPN employees in the Type A Terminal Environment Pakupatan Serang Banten, at *t* count: 7.710 at Significance (Sig.): 0.000. On the other hand, there is a positive and significant partial influence of the work environment variable on the work motivation of PPNPN employees in the Pakupatan Serang Banten Type A Terminal Environment, at *t* count: 2.017 at Significance (Sig.): 0.46.

Keywords: *Job satisfaction, work environment, work motivation.*

A. Pendahuluan

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya, yang mana komponen tersebut satu sama lain saling berhubungan, salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dalam organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengendali aktivitas organisasi. Chikapury (2021) mengatakan bahwa seluruh sumber daya manusia dari berbagai tingkatan menjadi kekuatan pendukung sebuah organisasi. Pengembangan dan pengelolaan yang optimal terhadap kinerja organisasi merupakan suatu aset berharga dan harus dikembangkan. Tentunya setiap organisasi membutuhkan SDM yang cakap, terampil, dan memiliki kemampuan. Selain itu, organisasi juga membutuhkan orang yang mau giat bekerja dan memiliki motivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang

perlu dilakukan manajer adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi. Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik. Menurut Hamzah B. Uno 2011: 112, bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, seperti: tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri dan kemandirian seseorang dalam bertindak, sehingga tujuan yang ditetapkan dapat tercapai.

Mengingat motivasi kerja merupakan hal yang sangat menentukan terhadap produktivitas pegawai, maka berbagai upaya dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawan atau bawahannya, seperti pemberian insentif kerja atau reward terhadap karyawan yang berprestasi, adanya kegiatan rekreasi dan lain-lainnya. motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja, baik yang datang dari dalam diri pegawai, maupun karena ada sesuatu yang menggerakkan dari luar dirinya sehingga pegawai dapat merespon positif dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Anoraga (2014) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Robbins dan Judge (2013), menyatakan aspek-aspek motivasi kerja adalah:

- a) Mempunyai sifat agresif.
- b) Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan,
- c) Mutu pekerjaan meningkat dari hari ke hari,
- d) Mematuhi jam kerja,
- e) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan,
- f) Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja, kesetiaan dan kejujuran, terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan, tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi, dan menghasilkan informasi yang akurat dan tepat.

Meningkatkan motivasi kerja pegawai memang merupakan hal yang penting dan wajib dipahami oleh pemimpin. Karena dengan meningkatnya motivasi kerja pegawai, maka tujuan-tujuan organisasi akan mudah tercapai. Banyak hasil penelitian menunjukkan, bahwa motivasi kerja pegawai berbanding lurus atau terdapat hubungan linier dengan produktivitas kerja.

Terminal adalah salah satu komponen dari sistem transportasi yang mempunyai fungsi utama sebagai tempat pemberhentian sementara kendaraan umum untuk menaikkan dan menurunkan penumpang dan barang hingga sampai ketujuan akhir suatu perjalanan, juga sebagai tempat pengendalian, pengawasan, pengaturan dan pengoperasian sistem arus angkutan penumpang dan barang, disamping itu juga berfungsi untuk melancarkan arus angkutan penumpang atau barang (Departemen Perhubungan, 1996). Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 79 Tahun 2013 Tentang Jaringan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, terminal adalah pangkalan kendaraan bermotor umum yang digunakan untuk mengatur kedatangan dan keberangkatan, menaikkan dan menurunkan

orang dan atau barang, serta perpindahan moda angkutan. Terminal terdiri dari 2 (dua) jenis yaitu berupa: Terminal penumpang dan Terminal barang.

Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten dibangun tahun 1994 dan selesai dibangun Tahun 1995 kemudian mulai beroperasi pada tahun 1996. Pada Tahun 2017 Terminal Tipe A Pakupatan diserahkan oleh Pemerintah kota Serang kepada Kementerian Perhubungan dan dikelola oleh Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan melalui Badan Pengelola Transportasi Darat Wilayah Delapan Provinsi Banten (BPTD),

Adapun dasar hukum penyelenggaraan terminal adalah 1) Undang-Undang No 22 Tahun 2009 Tentang Lalu Lintas Angkutan Jalan, 2) PM Perhubungan Nomor 132 Tahun 2016, Tentang Penyelenggaraan Terminal Penumpang Angkutan Jalan, 3) PM Perhubungan Nomor 15 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Angkutan Orang dengan Kendaraan Bermotor dalam Trayek, 4) PM Perhubungan Nomor 154 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Transportasi Darat.

Dalam era globalisasi ini, tidak hanya kalangan bisnis saja yang harus memiliki daya saing yang tinggi dalam mempertahankan dan mengembangkan usahanya, tetapi Birokrat, dalam hal ini pegawai pemerintah dituntut untuk bekerja secara profesional dalam penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam memberikan pelayanan pada masyarakat secara efektif dan efisien.

Pencapaian kinerja yang diharapkan, memerlukan pegawai dengan motivasi kerja tinggi yang tergerak melaksanakan tugas-tugasnya secara baik dan sempurna. Selayaknya, pengembangan sumber daya manusia disertai dengan memperhatikan tingkat kesejahteraan aparatur, dikarenakan efektivitas, produktivitas, dan kualitas pribadi sangat dipengaruhi oleh tingkat kesejahteraan yang ditawarkan organisasi, seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas lain yang mendukung kelancaran tugas maupun jabatan serta jaminan hari tua.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dengan motivasi kerja pegawai PPNNP di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten?
2. Bagaimana hubungan lingkungan kerja dengan motivasi kerja pegawai PPNNP di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten?
3. Bagaimana hubungan kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja pegawai PPNNP di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten?

B. Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang bersifat kuantitatif dengan model korelasional. Variabel penelitian ini terdiri atas dua variabel bebas (*independent variable*) dengan simbol X_1 dan X_2 yaitu kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) dengan simbol Y yaitu motivasi kerja pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri PPNNP di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Berdasarkan hasil perhitungan variabel kepuasan kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,629. Uji keberartian koefisien regresi dengan uji t diperoleh thitung = 7,710 dengan signifikansi 0,000. Karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel kepuasan kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja (Y). Bentuk pengaruh tersebut yaitu jika kepuasan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point sementara Lingkungan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Motivasi kerja sebesar 0,629 point.
2. Berdasarkan hasil perhitungan variabel lingkungan kerja diperoleh koefisien regresi sebesar 0,142. Uji keberartian koefisien regresi dengan uji t diperoleh thitung = 2,017 dengan signifikansi 0,046. Karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan, hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja (Y). Bentuk pengaruh tersebut yaitu jika Lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 (satu) point sementara kepuasan kerja dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Motivasi kerja sebesar 0,142 point.
3. Pengaruh Secara Simultan Variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja sebesar : 0,590 atau 59,0% terhadap motivasi kerja pegawai PPNPN di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten. Sedangkan sisanya 41,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti misalnya pengawasan, budaya kerja, dan lain-lain. Artinya bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja pegawai PPNPN di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten, pada t hitung : 7,710 pada Signifikansi (Sig.) : 0,000. Dilain pihak terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai PPNPN di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten, pada t hitung : 2,017 pada Signifikansi (Sig.) : 0,46.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi
2. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi kerja
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja pegawai PPNPN di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai PPNPN di Lingkungan Terminal Tipe A Pakupatan Serang Banten.

Referensi

Buku

- Gienardy. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Bank Panin Sulawesi Tengah)*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya
- Haryono, Didi Indriani. (2001). *Hubungan Pola Kepribadian dan Kepuasan Kerja Para Manajer BUMN: Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. Jakarta: UI Press.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Imron, Ali. (2012). *Pembinaan Guru di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Kreitner, Robert., & Kinicki, Angelo. (2012). *Organizational behavior*. Fifth Edition, International Edition, Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI.
- Nitisemito. Alex S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, Stephen P. (2013). *Perilaku Organisasi*. Terj: Benyamin Molan, New Jersey Prentice Hall, Inc.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber daya manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suwatno & Priansa, D. (2015). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wursanto. (2016). *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Jurnal

- Erialdy, E. (2024). Employee performance appraisal using individual performance management. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 10(1), 361-367.
- Muayyad, Deden Misbahudin. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9 (1).
- Nurdin, Irfan Bahar. (2018). Faktor-Faktor Motivasi Kerja Pada Karyawan Lembaga Huda Group Di Kecamatan Tamansari Kabupaten Bogor. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, I (1), Januari 2018 P-ISSN : 2614-8846 ; E-ISSN : 2614-4018.
- Pande, Ni Nyoman Paramita Iswari Putri., & Utama, Wayan Mudiarta. (2014). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen, [S.L.]*, 3 (7), July 2014. ISSN 2302-8912.
- Rusdia, Ujud., & Jonson, Euis Kurnaeti. (2021). Motivasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal JISIPOL Ilmu Pemerintahan Universitas Bale Bandung*, 5 (1), Januari 2021 (65-83) (P-ISSN 2087-4742).
- Yenni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL MENATA*, 2 (2), Juli-Desember 2019.

Sumber Internet

- Arsyakayla. (2018). Fator Apa Saja yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Seseorang. Retrieved from <https://www.dictio.id/t/faktor-apa-saja-yang-mempengaruhi-motivasi-kerjaseseorang/8679/3>
- Chikapury. (2021). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia. Retrieved from <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>.
- Fadillah, Bayu., W, Handoyo Djoko., & Budiarmo, Agung. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Diponegoro *Journal Of Social And Politic*. 1-9. Retrieved from <http://ejournal.s1.undip.ac.id/index.php/>
- Nelson, Alden. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Karyawan Pada Industri Elektronik di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4 (2), Juni 2021. E-ISSN: 2599-3410. P-ISSN: 2614-3259. Retrieved from DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.432>.
- Ogotan. (2014). Peranan Motivasi Pegawai Negeri Sipil dan Implementasinya Terhadap Pembangunan. Retrieved from <https://www.neliti.com/id/publications/71907/peranan-motivasi-pegawai-negeri-sipil-dan-implementasinya-terhadap-pembangunan>
- Sodexo. (2021). Motivasi Itu Penting Untuk Mendorong Semangat Kerja. Retrieved from <https://www.sodexo.co.id/motivasi-itu-penting-untuk-mendorong-semangat-kerja>
- Susita, Dewi. Parimita, Widya., & Setyawati, Sofiana. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 11 (1), 2020 e-ISSN: 2301-8313. Retrieved from <http://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Manfaat Motivasi. Retrieved from <https://www.jurnal.id/id/blog/manfaat-motivasi/>
- Pentingnya Motivasi Kerja Karyawan di Perusahaan. Retrieved from <https://pelatihandsdm.co.id/pentingnya-motivasi-kerja-karyawan-di-perusahaan/>
- Kenali Ciri-Ciri Saat Motivasi Kerja Menurun. Retrieved from <https://lifestyle.okezone.com/read/2020/12/17/12/2329710/kenali-ciri-ciri-saat-motivasi-kerja-menurun>,
- Motivasi adalah Keinginan Seseorang untuk Mencapai Tujuan. <https://hot.liputan6.com/read/4496782/motivasi-adalah-keinginan-seseorang-untuk-mencapai-tujuan>
- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja. <https://www.sodexo.co.id/faktor-yang-mempengaruhi-motivasi-kerja> Lingkungan Kerja. <https://www.dosenpendidikan.co.id/lingkungan-kerja/>