

PENGEMBANGAN KARIR DIMEDIASI KOMPETENSI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ROKAN HILIR

Karmina¹, Hardi^{2*}, Aznuriyandi³

^a Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK	KATA KUNCI
<i>The objective of this research is to examine how career development influences the performance of Civil Servants (ASN) at the Ministry of Religion in Rokan Hilir Regency, with competence serving as a mediating factor. Employing a quantitative approach and an explanatory research design, the study gathered data from 72 ASN respondents through questionnaires. Findings reveal that career development has a significant effect on ASN performance, and competence also positively and significantly impacts performance. However, the link between career development and competence lacks significance. The research draws upon Human Capital Theory and Competency-Based Management Theory, which stress the role of skills and development in boosting organizational performance. The study concludes that while career development positively affects performance, competence does not act as a significant mediator. The researchers suggest improvements to the career development system and enhancements to ASN competence to boost overall performance.</i>	Career Development, Competence, Performance, Civil Servants (ASN), Ministry of Religion

Pendahuluan

Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hilir, sebagai instansi vertikal, memiliki tantangan dalam meningkatkan kinerja ASN.

Tabel 1. Data IP-ASN tahun 2023:

No	Nilai	Tingkat Profesionalitas	PNS	Jumlah
1	91-100	Sangat Tinggi		0
2	81-90	Tinggi		0
3	71-80	Sedang		1
4	61-70	Rendah		55
5	≤ 60	Sangat Rendah		81
JUMLAH				137

Sumber Data: Subbag.TU Kemenag Kab.Rokan Hilir (2024)

Data menunjukkan rendahnya tingkat profesionalitas ASN. Rendahnya IP-ASN ini disebabkan beberapa faktor, antara lain rendahnya kualifikasi pendidikan, keterbatasan pengembangan kompetensi melalui pelatihan formal dan non-formal, serta kurangnya umpan balik kinerja (reward and punishment). Selain itu, pengembangan karir ASN juga mengalami stagnasi, terutama karena ketidaksesuaian kompetensi dengan persyaratan jabatan dan kenaikan pangkat.

Sistem kerja yang saling terkait mencakup pengembangan karir, kompetensi, dan kinerja. Siregar & Sembiring (2022) mengatakan bahwa pegawai yang mempunyai kompetensi sangat bai, mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan tujuan dari program kerja. ASN yang sangat kompeten sangat penting untuk keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Wardhana

* Hardi. Email: hardi@unilak.ac.id

(2023) mengatakan bahwa perencanaan karir yang berpusat pada organisasi menekankan pembangunan pekerjaan dan jalur karir yang memungkinkan kemajuan logis dalam struktur organisasi. Menurut Setyo Widodo dan Yandi (2022), kompetensi dan kinerja karyawan terkait satu sama lain. Semakin banyak kompetensi seorang karyawan, semakin baik kinerjanya.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan antara kinerja, kompetensi, dan pengembangan karir. Triono & Abriyosos (2023) mengatakan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi berdampak signifikan pada kinerja pegawai. Maknanya semakin tinggi kompetensi pegawai, semakin baik kinerja mereka. Menurut Natasya Rizkia Rahmadona et al. (2023), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain, pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi lebih berperan untuk meningkatkan kinerja daripada pengembangan karir, meskipun keduanya penting. Secara keseluruhan penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menentukan hubungan antara pengembangan karir dimediasi kompetensi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hilir.

Penelitian bertujuan untuk menganalisis, serta menentukan hubungan pengembangan karir, kompetensi dan kinerja Aparatur Sipil Negara di Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hilir, khususnya untuk mengetahui hubungan langsung antara pengembangan karir dan kinerja, hubungan antara pengembangan karir dan kompetensi, dan apakah kompetensi dapat memediasi pengembangan karir terhadap kinerja.

Hasis penelitian diharapkan memberi kontribusi akademis dan referensi tentang perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja pegawai. Ini juga akan memperkaya penelitian empiris tentang hubungan antara variabel kompetensi, pengembangan karir, dan kinerja dalam konteks organisasi pemerintahan. Untuk Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hilir, sebagai referensi untuk mengevaluasi sistem pengembangan karir yang ada dan membantu mengoptimalkan program pengembangan kompetensi pegawai.

Metode

Metode penelitian kuantitatif, desain penelitiannya *explanatory research* (penelitian penjelasan). Seluruh Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hilir berjumlah 257 orang dan 72 orang diambil sampelnya. Metode pengumpulan data dari survei dikirim secara langsung kepada responden melalui formulir online Google. Pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin, Sugiyono (2022) menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Setiap variabel indikator memiliki tingkatan dari sangat positif hingga sangat negatif, yang memungkinkan penilaian hasil dengan memberikan skor dan pilihan ganda.

Analisis deskriptif dan analisis inferensial diterapkan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. Analisis statistik berfungsi untuk mendeskripsikan objek yang diteliti berdasarkan data sampel, tanpa melakukan analisis mendalam untuk mencapai kesimpulan yang bersifat umum. Untuk menguji hipotesis, digunakan analisis inferensial. Furadantin (2018) menyatakan bahwa analisis memberikan alat peneliti yang sesuai dengan model penelitian. Dalam penelitian ini, menggunakan perangkat lunak SEM-PLS SmartPLS versi 4.1.0.9.

Tahapan analisa data untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas penelitian, menggunakan SEM-PLS. Dr. Duryadi (2021), kata valid berarti baik, tepat, dan sesuai. Jika sebuah alat dapat memberikan informasi yang akurat, relevan, dan sesuai dengan yang dievaluasi, maka instrumen tersebut memenuhi validitas. Sugiyono (2022) melakukan pengujian reliabilitas instrumen secara internal dan eksternal. Untuk mengevaluasi efek dari variabel mediasi, evaluasi internal model (atau evaluasi model struktural) dilakukan. Penelitian

..... (Pengembangan Karir Dimediasi Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hilir)

ini menerapkan model mediasi sederhana karena hanya terdapat satu variabel mediator. Koefisien jalur, atau koefisien jalur, adalah yang digunakan untuk melakukan analisis.

Hasil

Analisis Deskriptif.

Rata-rata nilai antar variabel merupakan gambaran tentang persepsi responden terhadap pengembangan karir, kompetensi, dan kinerja.

Tabel 2. Skor Rata-rata Variabel

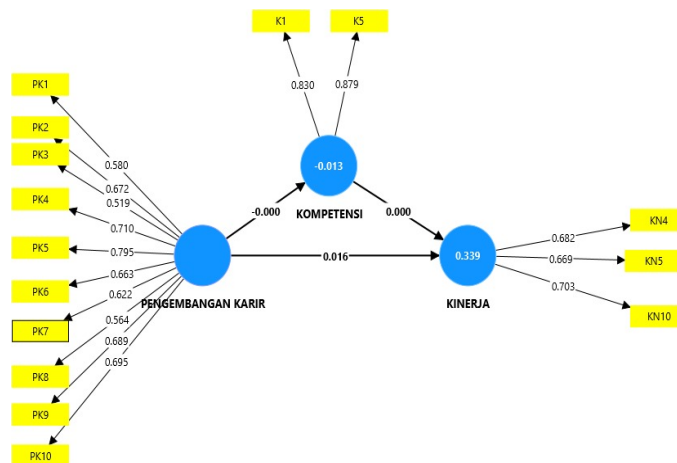
No	Item Variabel	<i>M</i>	<i>MI</i>
1	Pengembangan Karir	3,10	
2	Kompetensi	3,11	3,05
3	Kinerja	2,93	

Sumber : Data olahan smart-PLS

Skor Rata-rata Keseluruhan ($M_1 = 3.05$) menunjukkan persepsi yang cenderung positif secara umum terhadap ketiga variabel yang diukur

Hasil Analisa Imperensial

Evaluasi *Outer Model* (*Measurement*).



Gambar.1 Model Struktural

Gambar tersebut menunjukkan indikator variabel yang lolos dengan loading factors >0.50 . Indikator variabel pengembangan karir diukur dengan 10 (sepuluh) indikator semuanya lolos. Indikator variabel kompetensi diukur dengan 10 (sepuluh) indikator yang lolos 2 (dua) yaitu K1 dan K5. Indikator variabel Kinerja diukur dengan 10 (sepuluh) indikator, yang lolos 3 (tiga) indikator, yaitu: KN4, KN5 dan KN10

Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah ukuran seberapa baik indikator konstruk mengukur konstruk tersebut. Indikator konstruk yang valid seharusnya memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk laten yang diwakilinya. Uji ini dilakukan dengan metrik *outer loadings*. Dr. Duryadi (2021) validitas *convergen* dipenuhi jika nilai *outer loadings* lebih dari 0,7 Namun, jika nilai reliabilitas dan validitas konstruk sudah menunjukkan warna hijau, maka *outer loadings* harus lebih dari 0,5, dapat diterima untuk memenuhi kriteria *outer loadings*.

Tabel 2 Matrix Outer Loadings

KINERJA		KOMPETENS I	PENGEMBANGAN KARIR
K1		0,830	
K5		0,879	
KN10	0,703		
KN4	0,682		
KN5	0,669		
PK 1			0,580
PK 10			0,695
PK 2			0,672
PK 3			0,519
PK 4			0,710
PK 5			0,795
PK 6			0,663
PK 7			0,622
PK 8			0,564
PK 9			0,689

Pengembangan Karir. semuanya memiliki outer loading di atas 0.50. Namun, terdapat variasi yang cukup besar. PK5 memiliki outer loading tertinggi (0.795), menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Sebaliknya, PK3 memiliki outer loading terendah (0.519), menunjukkan hubungan yang relatif lemah. PK1, PK8, dan PK3 memiliki outer loading di bawah 0.6, yang menunjukkan hubungan yang lebih lemah dibandingkan dengan indikator lainnya. Kompetensi. menunjukkan outer loading yang sangat tinggi (0.830 dan 0.879), mengindikasikan hubungan yang sangat kuat dengan konstruk Kompetensi. Ini menandakan pengukuran yang baik untuk konstruk ini. Kinerja. memiliki outer loading di atas 0.669. Ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat antara indikator-indikator tersebut dengan konstruk Kinerja.

Uji Validitas Diskriminan

Menentukan seberapa jauh konstruk laten dalam model berbeda dari konstruk laten lainnya. Konstruksi seharusnya tidak memiliki korelasi yang signifikan satu sama lain. Dengan memanfaatkan Akar Kuadrat AVE (Kriteria Fornell-Larcker), validitas diskriminan dapat dievaluasi, dengan syarat Akar Kuadrat AVE lebih besar dari korelasi antara Konstruk Laten. Duryadi (2021) menyatakan bahwa kriteria Akar Kuadrat AVE (yang terletak di diagonal) terpenuhi jika nilai konstruk lainnya lebih kecil dari Akar Kuadrat AVE tersebut.

Tabel 3. Fornell-Larcker Criterion

	KINERJA	KOMPETENSI	PENGEMBANGAN KARIR
KINERJA	0,685		
KOMPETENSI	0,477	0,855	
PENGEMBANGAN KARIR	0,376	0,035	0,655

Analisis data validitas diskriminan sebagai berikut: AVE Kinerja adalah 0.685. Kuadrat korelasi antara Kinerja dan Kompetensi adalah $0.477^2 = 0.2275$. Kuadrat korelasi antara Kinerja dan Pengembangan Karir adalah $0.376^2 = 0.1414$. Karena AVE Kinerja (0.685) lebih

besar dari kedua kuadrat korelasi ini, validitas diskriminan terpenuhi untuk Kinerja. AVE Kompetensi adalah 0.855. Kuadrat korelasi antara Kompetensi dan Kinerja adalah $0.477^2 = 0.2275$. Kuadrat korelasi antara Kompetensi dan Pengembangan Karir adalah $0.035^2 = 0.0012$. Karena AVE Kompetensi (0.855) lebih besar dari kedua kuadrat korelasi ini, validitas diskriminan terpenuhi untuk Kompetensi. Pengembangan Karir. AVE Pengembangan Karir adalah 0.655. Kuadrat korelasi antara Pengembangan Karir dan Kinerja adalah $0.376^2 = 0.1414$. Kuadrat korelasi antara Pengembangan Karir dan Kompetensi adalah $0.035^2 = 0.0012$. Karena AVE Pengembangan Karir (0.655) lebih besar dari kedua kuadrat korelasi ini, validitas diskriminan terpenuhi untuk Pengembangan Karir.

Uji Reliabilitas Indikator

Dr. Duryadi, (2021) Reliabel berarti dapat dipercaya karena tidak berubah. Jika skala atau instruksi yang digunakan untuk mengukur Informasi dan hasil yang diperoleh, sama setiap kali diukur, instrumen penelitian memenuhi konsep reliabel. Tujuan uji reliabilitas adalah untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab atau menilai reliabilitas setiap indikator. Pengukuran yang konsisten dari konstruk laten akan diberikan oleh indikator yang dapat diandalkan. Kompatibilitas indikator penelitian dengan Reliabilitas Komposit dan Cronbach's Alpha. Furadantin (2018), reliabilitasnya dianggap baik dengan nilai gabungan 0,6 hingga 0,7, dan nilai alpha Cronbach yang diinginkan sebaiknya lebih dari 0,7.

Tabel 4. Cronbach's alpha dan Composite Reliability (rho_c)

	Cronbach's alpha)	Composite reliability (rho_c)
KINERJA	0,740	0,766
KOMPETENSI	0,835	0,845
PENGEMBANGAN KARIR	0,855	0,881

Data menunjukkan nilai kinerja: Cronbach's alpha (0,740) dan pc (0,766), di mana kedua nilai tersebut berada di atas 0,7, menunjukkan reliabilitas yang dapat diterima. Meskipun pc sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan Cronbach's alpha, perbedaannya tidak signifikan, yang menunjukkan konsistensi internal yang baik. Untuk kompetensi, Cronbach's alpha adalah 0,835, dan pc (0.845) menunjukkan reliabilitas yang sangat baik, jauh di atas ambang batas 0.7. Nilai-nilai yang sangat dekat menunjukkan konsistensi internal yang tinggi dalam pengukuran konstruk Kompetensi. Pengembangan Karir: Cronbach's alpha (0.855) dan pc (0.881) menunjukkan reliabilitas yang sangat baik dan konsistensi internal yang tinggi.

Evaluasi Model Batin (Model Struktural).

Setelah menilai model luar, penelitian ini melanjutkan dengan memutar model dalam, atau model struktural. Tujuan dari evaluasi ini adalah untuk menguji semua hipotesis yang diajukan. Menurut Dr. Duryadi, Koefisien Jalur, nilai T statistik, dan nilai P dapat digunakan untuk analisis ini. Kriteria positif menunjukkan adanya kecenderungan hubungan variabel yang searah, sedangkan kriteria negatif menunjukkan kecenderungan hubungan variabel yang berlawanan. Nilai T statistik dan P-value menunjukkan pengaruh signifikan antar variabel: lebih dari 1,65 dianggap signifikan pada level 10%, lebih dari 1,96 dianggap signifikan pada level 5%, dan P-value kurang dari 0,05.

Tabel 5. Path coefficients

	Orogin al Sampel (O))	Sampel Mean (M)	Standar Devatio n (STDEV)	T statics (O/STDE V)	P valu es
Kompetensi -> Kinerja	0,465	0,449	0,114	4,080	0,000
Pengembangan karir -> Kinerja	0,360	0,340	0,170	2,114	0,035
Pengembangan Karir -> Kompetensi	0,035	0,014	0,246	0,142	0,887

Tabel menunjukkan hasil pengujian hipotesis untuk tiga jalur dalam model persamaan struktural (SEM), dengan menggunakan analisis pendekatan bootstrapping. Analisis difokuskan pada signifikansi statistik dari setiap jalur berdasarkan nilai t-statistik dan p-value. Hasil analisis sebagaiberikut: KOMPETENSI -> KINERJA, koefisien jalur (0.465) menunjukkan hubungan positif antara Kompetensi dan Kinerja. Hubungan ini dianggap signifikan secara statistik, menurut nilai t-statistik yang besar (4,080) dan nilai p-value yang sangat kecil (0.000). Artinya, peningkatan kinerja secara signifikan dikaitkan dengan peningkatan kompetensi. PENGEMBANGAN KARIR -> KINERJA: Hubungan positif antara Pengembangan Karir dan Kinerja ditunjukkan dengan koefisien jalur 0,360. Nilai t-statis 2,114 dan nilai p-value 0,035 menjelaskan hubungan ini signifikan secara statistik pada tingkat signifikan 5% ($p < 0.05$, Maknanya peningkatan Pengembangan Karir dikaitkan dengan peningkatan Kinerja secara signifikan. PENGEMBANGAN KARIR -> KOMPETENSI, koefisien jalur (0.035) menunjukkan hubungan positif antara Pengembangan Karir dan Kompetensi. Namun, nilai t-statistik (0.142) yang kecil dan nilai p-value (0.887) yang besar mengindikasikan bahwa hubungan ini *tidak* signifikan secara statistik. Artinya, dalam model ini, tidak ada bukti empiris yang cukup untuk mendukung gagasan bahwa ada hubungan signifikan Pengembangan Karir dengan Kompetensi.

Berdasarkan analisis koefisien jalur (*Path Coefficient*), dan nilai T statistik dan p-value, berikut analisis terhadap keempat hipotesis terkait Pengembangan Karir dimediasi Kompetensi terhadap Kinerja ASN Kementerian Agama Rokan Hilir:

- 1) Hipotesis 1 (H1): Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kementerian Agama Rokan Hilir. Hasil analisis SEM: Koefisien jalur Pengembangan Karir -> Kinerja adalah 0.360, dengan t-statistik 2.114 dan p-value 0.035. H1 diterima karena p-value (0.035) lebih kecil 0.05, menjelaskan bahwa Pengembangan Karir terhadap kinerja berpengaruh signifikan secara statistik. Artinya, terdapat bukti empiris yang cukup untuk mendukung hipotesis Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hilir.
- 2) Hipotesis 2 (H2): Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap kompetensi ASN Kementerian Agama Rokan Hilir. Hasil uji SEM: Koefisien jalur Pengembangan Karir -> Kompetensi adalah 0.035, t-statistik 0.142 serta p-value 0.887. H2 ditolak, karena nilai p-value (0.887) jauh lebih besar dari 0,005, menjelaskan bahwa pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kompetensi tidak signifikan secara statistik. Tidak ada bukti empiris yang cukup untuk mendukung hipotesis bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kompetensi ASN Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hilir.
- 3) Hipotesis 3 (H3): Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN Kementerian Agama Rokan Hilir. Hasil uji SEM: Koefisien jalur Kompetensi -> Kinerja yaitu 0.465, dengan nilai t-statistik 4.080, dan p-value 0.000. H3 diterima, disebabkan nilai p-value (0.000) jauh lebih kecil dari 0.05, menjelaskan bahwa kompetensi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara statistik. Terdapat bukti empiris yang kuat untuk mendukung hipotesis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kementerian Agama Rokan Hilir.

- 4) Hipotesis 4 (H4): Pengembangan karir yang dimediasi kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hilir. Hasil uji SEM: Untuk menguji H4, dengan cara menganalisis efek tidak langsung Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Kompetensi. Ini dilakukan dengan mengalikan koefisien jalur Pengembangan Karir \rightarrow Kompetensi (0.035) dengan koefisien jalur Kompetensi \rightarrow Kinerja (0.465) = 0.016. Namun, karena jalur Pengembangan Karir \rightarrow Kompetensi tidak signifikan (H2 ditolak), maka efek tidak langsung ini juga tidak signifikan. H4 ditolak, karena jalur mediasi (Pengembangan Karir \rightarrow Kompetensi) tidak signifikan, maka tidak ada bukti untuk mendukung hipotesis. Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja *melalui* Kompetensi sebagai mediator.

Kesimpulan

Penelitian Pengembangan Karir Dimediasi Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Kementerian Agama Rokan Hilir, memberi gambaran tentang persepsi Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap. Dari 72 responden yang, maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Responden umumnya setuju untuk pengembangan karir dengan ketersediaan pelatihan, namun efektivitas dan relevansi pelatihan perlu ditingkatkan. Proses promosi dinilai cenderung cepat dan efisien, tetapi transparansi dan kecepatannya masih perlu perbaikan. Fasilitas dan dukungan pengembangan karir dinilai memadai, tetapi perlu ditingkatkan, terutama akses terhadap sumber daya dan informasi. Perencanaan karir organisasi perlu lebih jelas dan terstruktur.
2. Kompetensi: Responden menunjukkan kompetensi teknis yang baik, terutama dalam penguasaan substansi keagamaan dan keahlian administrasi. Kompetensi manajerial dan sosial juga dinilai positif, meskipun terdapat ruang peningkatan dalam perencanaan kerja yang terstruktur dan komunikasi profesional.
3. Kinerja: Meskipun persepsi terhadap kinerja secara keseluruhan cenderung positif, terdapat area yang perlu ditingkatkan, khususnya dalam menyelesaikan beban kerja tinggi tanpa mengorbankan kualitas dan penyelesaian tugas tepat waktu.

Referensi

- Duryadi, M. S. (2021). Metode Penelitian Ilmiah Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS. In Penerbit Yayasan Prima Agus Teknik (Vol. 7, Issue 1).
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi SmartPLS v.3.2.7 2018. Academia (Accelerating the World's Research), 2. https://scholar.google.com/scholar?q=related:2uQwPffimx4J:scholar.google.com/&scioq=analisis+data+menggunakan+smartPLS&hl=id&as_sdt=0,5
- Natasya Rizkia Rahmadona, Kuspriyono, T., & Warpindyastuti, L. D. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Setditjen PPKL. Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 3(2), 109–116. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1868>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). Jurnal Ilmu Multidisplin, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>

..... (*Pengembangan Karir Dimediasi Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Rokan Hilir*)

- Siregar, L. J., & Sembiring, Z. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Management, Economic and Accounting (JMEA)*, 1(1), 24–32.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (ke-27). ALFABETA.
- Triono, B., & Abriyosos, O. (2023). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan kabupaten bintang. 6(2), 136–144.
- Wardhana, A. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA DIGITAL 4*. (M. Pradana (ed.); 1st ed., Issue .). EUREKA MEDIA AKSARA.