

ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk. KANWIL BANJARMASIN

Laila Hayani^(*), Muhammad Zainul^(), Syahrani^(***).**

Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin, Indonesia

Email : laila.hayani05.lh@gmail.com^(*)

ABSTRAK

Laila Hayani, 2019, Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin, Pembimbing I : Syahrani,SE, MM Pembimbing II : Dr. Mohammad Zainul,SE, MM

Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin, (2) Menganalisis kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin, (3) Menganalisis Kendala apa saja yang dihadapi PT. BRI dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kerja.

Penelitian ini menggunakan rancangan Deskriptif Analisis Kualitatif dengan penelitian observasi dan wawancara. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia di bagian Ritel Payment & Card, dengan menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian Menunjukkan : 1) Memberikan penghasilan kepada pegawai sesuai dengan besar kecilnya tanggung jawab beban tugas yang diemban serta menghargai pencapaian kerja dengan bentuk motivasi baik materi maupun non materi, sehingga dapat menjadi teladan bagi karyawan yang lain dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, 2) Mengupayakan penilaian kecakapan yang sangat penting artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan melakukan hal tersebut karyawan akan merasa diperhatikan kemampuan dan keterampilan kerjanya yang tentu saja dapat merangsang semangat serta kegairahan kerja yang tinggi, 3) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya menjadi sesuatu motivasi yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan kinerja, karena pola seperti ini dapat diterapkan dan memiliki pengaruh cukup besar dalam pelaksanaan kerja.

Kata Kunci : Analisis Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Laila Hayani, 2019, Analysis of Work Motivation on Employee Performance at Bank Rakyat Indonesia Banjarmasin Regional Office,

Advisor I: Syahrani, SE,MM Advisor II: Dr. Mohammad Zainul,SE,MM

This study aims to: (1) Analyze work motivation of employees at PT. Bank Rakyat Indonesia Banjarmasin Regional Office, (2) Analyzing employee performance at PT. Bank Rakyat Indonesia Banjarmasin Regional Office, (3) Analyzing any obstacles faced by PT. BRI in motivating employees to improve work.

This study uses a descriptive qualitative analysis design with observational and interview research. The population of this research is all employees of Bank Rakyat Indonesia in the Retail Payment & Card section, using data reduction, data presentation, and conclusion drawing techniques.

Research Results Show: 1) Providing income to employees in accordance with the size of the responsibility of the workload carried out and appreciate the achievement of work with a form of motivation both material and non material, so that it can be an example for other employees perform their duties and responsibilities, 2) Striving for the assessment of skills which is very important means to improve employee performance, by doing so employees will feel heeded of their ability and work skills which of course can stimulate high enthusiasm and enthusiasm for work, 3) Provide opportunities for employees to develop their creativity into something very motivational strategic in an effort to improve performance, because patterns like this can be applied and have a considerable influence in the implementation of work.

Keywords: Analysis of Work Motivation and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Setiap perusahaan didirikan untuk mencapai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung beberapa faktor. Salah satunya keberhasilan organisasi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada. Karyawan merupakan sumber daya yang berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Selain itu karyawan merupakan sumber daya unik yang memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang. Apabila pengelolaan karyawan dilakukan dengan baik maka perusahaan akan mendapatkan sumber daya yang unggul. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan harus memiliki motivasi kerja untuk memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan motivasi yang rendah karyawan tidak memiliki semangat kerja, sehingga membuat mereka mudah menyerah untuk menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dan rajin didalam melaksanakan pekerjaannya.

pimpinan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin khususnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin agar semangat kerja tetap terpelihara, adalah meningkatkan motivasi yang tepat kepada para karyawan. Sehingga akan timbul keinginan

untuk berbuat dan bekerja lebih baik. Dan akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik sesuai dengan tuntutan dan keinginan perusahaan, tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai, sehingga tujuan pribadi juga akan terpenuhi. Membangun suasana kerja yang menyenangkan dikalangan karyawan adalah sangat penting. Namun, yang jauh lebih penting adalah karyawan yang memiliki perasaan termotivasi dan disiplin, bukan untuk pihak manajemen, tetapi untuk mengerjakan sesuatu karena motivasi, etika, dan disiplin tinggi merupakan pertanda mutu SDM karyawan yang tinggi.

Sebaliknya karyawan yang tidak memiliki motivasi dicirikan antara lain oleh sering stress, sakit fisik, malas bekerja, kualitas kerja rendah, komunikasi personal yang kurang, dan masa bodoh dengan tugas.

PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin perlu menerapkan pemberian motivasi karenadisinilah letak pentingnya meningkatkan motivasi kepada para karyawan dalam setiap unit kerja. Agar karyawan tetap dan mau melaksanakan pekerjaan tadi sesuai dengan kecakapanyangmilikinya, dan diharapkan bukan saja asal mau bekerja, tetapi juga yang terpenting adalah pekerjaannya itu sesuai yang diinginkan perusahaan. Peningkatan motivasi disini dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan karyawan.

Oleh sebab itu untuk meningkatkan motivasi kepada karyawan, seorang pemimpin atau manajer haruslah dapat

menciptakan suasana dan berupayamemberi tanggung jawab serta memberi kesempatan yang ada untuk maju dan berkembangsehingga terbentuk perusahaan yang kuat dan lebih besar.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut: “Bagaimana Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin ?

Berdasarkan proposisi diatas, dirumuskan beberapa masalah yang signifikan sebagai berikut

- 1) Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin?
- 2) Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin?
- 3) Kendala apa saja yang dihadapi PT. BRI dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kerja?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin.
- 3) Untuk mengetahui Kendala apa saja yang dihadapi PT. BRI dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kerja.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat Teoristis

- (1) Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

- (2) Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi atau perusahaan dalam memotivasi kinerja terhadap karyawan pada perusahaan atau organisasi..

- 2) Manfaat Praktis

- (1) Bagi Peneliti

Sebagai refrensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upayameningkatkan kinerja karyawan.

- (2) Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaandalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan pada PT.Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin.

- (3) Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dengan refrensi bacaan bagi peneliti lain yang

akan melakukan penelitian dengan topik yang sejenis.

2. METODE PENELITIAN

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan data kualitatif yaitu suatu metode analisis yang data-datanya dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis, dan diinterpretasikan secara obyektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan dibahas.

2) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin. berlokasi di Jalan A.yani km 3,5.

3) Jenis-jenis Data

(1) Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer disini diperoleh langsung dan dikumpulkan dari PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil mengenai motivasi kerja karyawan berupa Wawancara langsung pada Kepala Bagian Ritel Payment & Card.

(2) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen

4) Teknik Pengambilan Data

Adapun metode pengambilan dan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mengumpulkan data-data tentang objek penelitian yang

dilakukan dilapangan atau di lokasi objek penelitian yang terdiri dari :

(1) Observasi

Dalam penelitian ini, Peneliti mengadakan pengamatan langsung pada saat kegiatan perusahaan sedang berjalan.

(2) Wawancara

Dalam penelitian ini, teknik dalam pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan wawancara langsung kepada bagian dan karyawan, mengenai bagaimana motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin serta mengenai data lain mengenai semua informasi yang dibutuhkan peneliti dalam penelitian yang dilakukan.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Bedasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan secara langsung pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin, yaitu dengan melakukan wawancara langsung kepada beberapa karyawan Bank BRI kanwil Banjarmasin terdapat beberapa strategi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia kanwil Banjarmasin, salah satunya melalui dorongan positif.

Dorongan positif merupakan suatu motivasi yang diberikan kepada seseorang/karyawan agar karyawan tersebut merasa senang dan percaya diri. Bentuk motivasi di PT. Bank Rakyat Indonesia yaitu motivasi yang berbentuk financial dan juga motivasi yang non financial.

Motivasi di PT. Bank Rakyat Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan cara memberikan motivasi kerja berupa pemberian reward (hadiah) dan punishment (hukuman). Pemberian reward pada karyawan akan memicu peningkatan kinerja. Reward tidak harus diwujudkan dalam bentuk materi tetapi dapat juga diberikan dalam bentuk pujian atau sanjungan sebagai ungkapan penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang dicapai seorang karyawan. Salah satu tujuan reward adalah untuk memotivasi karyawan untuk mendapat penghargaan yang bernilai. Sistem reward ini dirancang untuk tujuan atau kepentingan kedua belah pihak, yaitu pegawai dan organisasi (perusahaan). Bagi pegawai, sistem reward dimaksudkan untuk menumbuhkan motivasi dan semangat kerja serta kepuasan kerja. Kepuasan kerja pegawai akan mencegah terjadinya ketidakhadiran, pemborosan waktu, dan lain sebagainya. Dengan demikian, kebutuhan dan kepentingan pegawai akan relatif terpenuhi. Bagi organisasi, sistem reward dapat menimbulkan kinerja organisasi meningkat, sebagai konsekuensi dari semangat dan gairah kerja pegawai.

Selain mendapatkan uang karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin juga mendapatkan reward seperti kenaikan gaji dan juga promosi jabatan.

Motivasi yang diberikan pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin untuk meningkatkan kinerja karyawannya tidak hanya yang berbentuk reward ada juga yang berbentuk hukuman, hukuman yang diberikan juga tidak tergolong ringan seperti penurunan jabatan atau pun sanksi lainnya.

Pemberian motivasi berupa hukuman ini bertujuan agar karyawan dapat mengevaluasi hasil kerjanya selama ini kesalahan apa yang dia buat dan kenapa

hal itu bisa terjadi, kemudian dia dapat termotivasi untuk bangkit dan meningkatkan kinerjanya kembali.

Uraian diatas juga diperkuat oleh teori yang disampaikan oleh Werther, William B dan juga Keith Davis didalam buku manajemen personalia dan sumber daya manusia yang menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor Motivasi.

Disamping itu masih banyak lagi para karyawan yang kinerjanya menurun di PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin. Penurunan kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin sangat terasa dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kurangnya semangat kerja karyawan
Menurunnya semangat kerja seorang karyawan memang hal yang biasa yang terjadi pada sebuah perusahaan tetapi hal seperti itu tidak boleh terjadi terus-menerus didalam sebuah perusahaan karena akan memberikan efek yang tidak baik bagi karyawan yang lain. Merek yang meliat rekannya kurang semangat akan ikut juga menjadi kehilangan semangat kerja.

Penurunan semangat kerja karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin terutama pada bagian (Retail Payment & card) terlihat dari semakin meningkatnya angka absensi kerja dan kemangkiran karyawan dalam waktu 2018-2019.

- 2) Menurunnya capaian hasil kerja karyawan

Menurunnya hasil capaian kerja merupakan salah satu indikasi didalam sebuah perusahaan terdapat menurunnya kinerja para karyawan. Hal ini terlihat dari menurunnya hasil kerja yang dapat diukur dengan cara membandingkan capaian target yang telah ditetapkan perusahaan pada periode sekarang dan periode sebelumnya.

1. PEMBAHASAN

Terjadinya penurunan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia kanwil Banjarmasin terutama pada bagian (Retail Payment & card) sebenarnya akibat kurang terpenuhinya kebutuhan (needs) secara seimbang. Perusahaan pada satu sisi menghendaki karyawan bekerja dengan kinerja tinggi sementara karyawan disisi lain mengharapkan terpenuhinya kebutuhan hidup secara layak. Kebutuhan disini bisa berarti *physical needs* yang merupakan kebutuhan pokok manusia. Selanjutnya *social needs* (kebutuhan social), adalah kebutuhan kebersamaan yang meliputi nuansa saling menyukai dan disukai, disenangi dan menyenangkan dari kelompok lain. Dan yang terakhir yang sangat penting adalah *esteem needs*, yaitu kebutuhan untuk memperoleh pengakuan, penghormatan, serta pujian dari pihak lain khususnya atasan.

Bedasarkan analisis permasalahan diatas, maka dalam upaya mengoptimalkan peran motivasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin perlu dilaksanakan beberapa alternatif sebagai berikut :

- 1) Memberikan penghasilan kepada pegawai sesuai dengan besar kecilnya tanggung jawab beban tugas yang diemban serta menghargai pencapaian kerja dengan bentuk motivasi baik materi maupun non materi, sehingga dapat menjadi teladan bagi karyawan yang lain dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.
- 2) Mengupayakan penilaian kecakapan yang sangat penting artinya untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan melakukan hal tersebut karyawan akan merasa diperhatikan kemampuan dan keterampilan kerjanya yang tentu saja dapat merangsang semangat serta kegairahan kerja yang tinggi.

- 3) Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitasnya menjadi sesuatu motivasi yang sangat strategis dalam upaya meningkatkan kinerja, karena pola seperti ini dapat diterapkan dan memiliki pengaruh cukup besar dalam pelaksanaan kerja

4. KESIMPULAN

4.1 Kesimpulan

- 1) Pemberian *motivasi* di PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin setelah saya melakukan wawancara maka diketahui motivasi yang diberikan berbentuk materi yaitu dengan menaikkan gaji karyawan yang kinerjanya bagus menjadi berlipat-lipat tetapi dalam kurun waktu yang ditentukan perusahaan .
- 2) Terdapat juga penurunan kinerja karyawan pada bagian (Retail Payment & card) yang di ikuti dengan makin meningkatnya absensi dan kemangkiran karyawan serta kurang optimalnya hasil dari kualitas kerja dikarenakan kurang seimbangnya beban kerja dengan pemenuhan kebutuhan karyawan pada bagian tersebut.
- 3) Kurang tercapainya hasil kerja dikarenakan kurang terpenuhinya *physical needs*, *social needs* dan *esteem needs*.

4.2 Saran

- 1) Untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin , perlu memberikan motivasi baik yang berupa materi maupun yang berupa non materi dengan mempertimbangkan kebutuhan secara seimbang hal itu dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan meningkatnya

- semangat kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- 2) PT. Bank Rakyat Indonesia Kanwil Banjarmasin harus mempertimbangkan beban kerja dengan pemenuhan kebutuhan karyawan agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan
 - 3) Langkah motivasi perlu mempertimbangkan *physical needs*, *social needs*, dan *esteem needs*, sehingga motivasi benar-benar mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

5. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan Alhamdulillah kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktunya dan tidak lupa untuk mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua yang selalu memberikan do'a dan dukungan, serta kepada bapak Syahrani, SE, MM dan bapak Dr. H Muhammad Zainul, SE, MM selaku dosen pembimbing dan semua pihak yang membantu dalam pembuatan makalah dan penelitian ini.

6. DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Agus Suprijono, 2009, *Cooperative Learning: Teori dan Aplikasi PAIKEM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Dimiyati dan Mudjiono, 2006, *Belajar dan Pembelajaran*, PT Rineke Cipta, Jakarta.
- Gomes, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Jakarta.
- Hamzah, 2008, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta

- Oemar Hamalik, 2004, *Proses Belajar Mengajar*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Robbins SP, 2006, *Perilaku Organisasi Edisi kesepuluh*, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sardiman, 2007, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Rajawali Pers, Bandung.
- _____, 2009, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Kelima*, PT Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, 2002, *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Sugihartono, 2007, *Psikologi Pendidikan*, UNY Press, Yogyakarta.

Sumber Penelitian

- Agung Setiawan, 2013, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*
- Bryan Johannes Tampi, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*.
- Emilia Rossyana Putri, 2001, *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Prasanjaya, A. Y., & Ramantha, I. W. (2013). Analisis pengaruh rasio CAR, BOPO, LDR dan ukuran perusahaan terhadap profitabilitas bank yang terdaftar di BEI. *E-Jurnal Akuntansi*, 230-245.)
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Safitri, E. A. (2017). Peran marketing dalam meningkatkan minat menabung produk Sirela di KJKS BMT Walisongo Cabang Mijen Semarang (Doctoral dissertation, UIN Walisongo

- Safitri, E. A. (2017). Peran marketing dalam meningkatkan minat menabung produk Sirela di KJKS BMT Walisongo Cabang Mijen Semarang (Doctoral dissertation, UIN Walisongo)
- Sahabuddin,deddy, 2002, Peningkatan Disiplin Kerja pada PT. (pesero) Pelindo 111 Banjarmasin, Tidak dipublikasikan
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P Sondang 2003, Manajemen Sumberdaya Manusia, penerbit bumi aksara,Jakarta
- Simamora,Hendry, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua penerbit STDE YKPN, Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- The Liang Gie. 1992. Administrasi Perkantoran Modern. Jogjakarta : Liberty