

## **PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) AREA MAKASSAR SELATAN**

Peneliti:

*Bustam, Nurlaely Razak, Andi Rahmat Hidayat, Natasya Ayudia, Hesti Pratiwi.*

Prodi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan. Pengumpulan data menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 150 orang dan sampel sebanyak 60 orang. Hasil kuesioner telah diuji validitas dan reliabilitas, juga telah di uji asumsi analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel penempatan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan.

**Kata Kunci:** Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Prestasi Kerja.

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya, sehingga sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Walaupun suatu perusahaan memiliki berbagai peralatan yang modern dengan teknologi yang tinggi tetapi tanpa manusia perusahaan tidak akan berfungsi, karena manusia adalah yang menggerakkan dan penentu jalannya suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. (Sutrisno, 2009).

Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya baik dalam pengembangan pengetahuan dan keahliannya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian dan bekerja secara optimal, perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia sehingga lebih efektif dan efisien.

PT.PLN (Persero) sebagai perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan, oleh sebab itu mempunyai hak monopoli terhadap penjualan listrik di Indonesia. Dengan adanya hak monopoli tersebut, maka PT.PLN (Persero) memiliki jumlah konsumen yang sangat banyak yang terdiri atas perumahan, gedung, perkantoran, serta industri-industri.

Begitu pula dengan PT.PLN (Persero) Area Makassar Selatan Merupakan lembaga penyedia jasa dan pelayanan jaringan listrik. Namun peneliti tidak membahas tentang penggunaan listrik pada konsumen listrik melainkan peneliti menyoroti tentang penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Makassar Selatan.

Di beberapa perusahaan banyak kasus yang terjadi mengenai penempatan dan pengalaman kerja perusahaan kadang tidak memperhatikan faktor-faktor penempatan karyawan melainkan mereka berfikir bahwa jika perusahaan membutuhkan karyawan dan ada tempat lowongan maka perusahaan merekrut tanpa memperhatikan faktor-faktor yang dijadikan bahan pertimbangan untuk penempatan nantinya. Penempatan kerja dan pengalaman merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kesesuaian penempatan kerja dapat meningkatkan prestasi karyawan tersebut.

Prestasi kerja artinya pegawai mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik. (Hasibuan, 2008). Prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mendukung diantaranya disiplin kerja dan pengalaman kerja yang berasal dari individu maupun organisasi.

Menurut Gomes (2013), Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatannya, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain penempatan kerja, yang dapat mendukung prestasi kerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja adalah suatu acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat, kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya (Sutrisno, 2009)

Dari uraian diatas, maka peneliti mengangkat judul tentang “Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan”

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, maka permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?

### **Tujuan Penelitian**

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **Tinjauan Teoritis**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Marwansyah (2010), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia didalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

#### **Penempatan Kerja**

Menurut Ardana (2012) penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab.

Penempatan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “The right man on the right place and the right man behind the job”(Fadilah, 2013).

Dari pendapat diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan.

### **Pengalaman Kerja**

Menurut Sudarmayanti (2009) Pengalaman Merupakan faktor utama dalam pengembangan seseorang sedangkan pengalaman hanya mungkin diperoleh dalam hubungan lingkungannya.

Selain pendidikan formal yang harus dimiliki, individu juga perlu memiliki pengalaman melalui tahapan masa kerja, serta mampu beradaptasi dengan lingkungannya dalam organisasi untuk meneliti karir dan pengembangan potensinya. Pengalaman kerja yang dimiliki oleh masing- masing anggota organisasi berbeda-beda, dikarenakan setiap individu memiliki latar belakang pekerjaan dan bidang kerja yang juga beragam. (Sastrohadiwiryono, 2008)

Menurut Siagian (2007), pengalaman kerja mengacu pada berapa banyak jenis pekerjaan atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut. Melalui pengalaman kerja tersebut seseorang secara sadar atau tidak sadar belajar, sehingga akhirnya dia akan memiliki kecakapan teknis, serta keterampilan dalam menghadapi pekerjaan.

### **Prestasi Kerja**

Prestasi kerja hasil yang dapat dicapai seseorang di dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

#### **1. Menurut Mangkunegara (2009)**

Prestasi kerja (job performance) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **2. Menurut Edy sutrisno (2009)**

Prestasi adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaannya itu (Sutrisno,2009). Prestasi kerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai variabel baik yang berasal dari dalam dirinya (internal) maupun dari luar (eksternal).

### **Hubungan Antara Variabel**

#### **Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

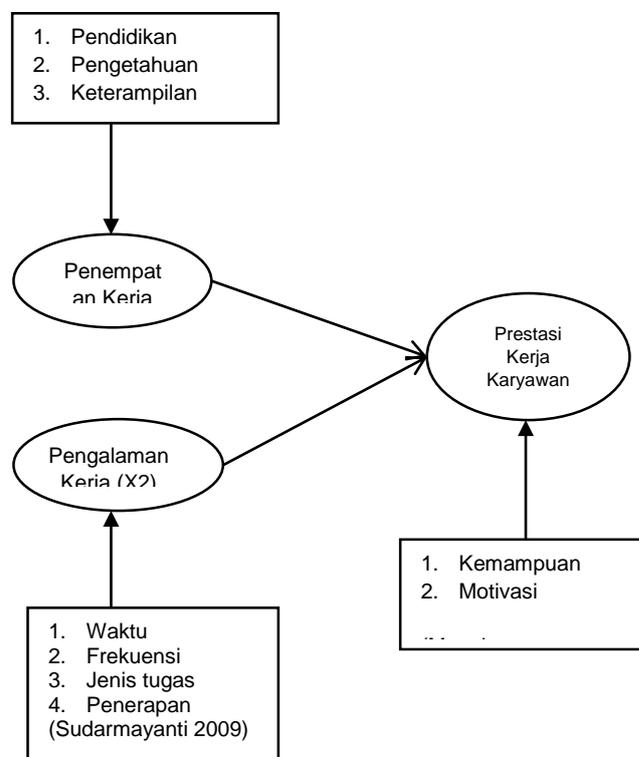
Penempatan karyawan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seseorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan untuk memperoleh prestasi yang optimal dari setiap karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Peswarissa (2008) dan Adhisetyawan (2009) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penempatan karyawan pada suatu bidang pekerjaan dengan mempertimbangkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian sikap dari karyawan yang bersangkutan merupakan hal yang sangat penting untuk menghasilkan kinerja yang diinginkan.

## Hubungan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pengalaman kerja adalah sesuatu kemampuan yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Didukung dalam penelitian Rofi (2012) hasil penelitian mengatakan bahwa pengalaman kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis

Untuk menjawab tujuan penelitian ini maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

## Metode Penelitian

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif (explanatory research) bertujuan menguji dan menjelaskan pengaruh/hubungan variabel independen terhadap/dengan variabel dependen.

## Populasi

Populasi adalah seluruh pengamatan yang menjadi perhatian peneliti. Populasi adalah seluruh karyawan PT.PLN (Persero) Area Makassar Selatan, sebanyak 150 karyawan.

## Sampel

Dalam penelitian ini tidak semua individu dalam populasi dapat diteliti mengingat keterbatasan waktu yang tersedia, faktor biaya dan tenaga peneliti untuk memperoleh data tersebut. Sampel ini adalah bagian dari populasi yang dipilih mengikuti prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Karena karakteristik populasi di objek studi ini terkait dengan dimensi waktu maka teknik penarikan sampel ini menggunakan pendekatan *probability sampling* teknik sistematika random sampling (*systematic random sampling*). Selanjutnya, untuk mengukur besarnya sampel ini menggunakan rumus slovin yang dikutip oleh Sugiyono (2013) adalah :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, jika populasi 10%

$$n = \frac{150}{1 + 150(10\%)^2} = 60$$

Hasil pengukuran sampel dalam penelitian ini sebesar 60 Sampel.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang di uji dengan tingkat signifikansi 0,05. Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui atau memperoleh gambaran mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model regresi linear berganda di rumuskan sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana

Y = Prestasi Kerja

X1 = Penempatan Kerja

X2 = Pengalaman Kerja

a = Konstanta

$\beta_1$  = Koefisien regresi untuk Penempatan kerja

$\beta_2$  = Koefisien regresi untuk Pengalaman Kerja

e = Standar Error

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X1 dan X2) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS 23.0 maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut.

### Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mencari pengaruh secara individu masing-masing variabel bebas yaitu Penempatan kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi kerja variabel terikat.

Kreteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t tabel > t hitung, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sebaliknya, apabila t tabel < t hiting, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan tingkat signifikan 95% ( $\alpha=0,05$ ).
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi. Apabila angka probabilitas signifikansi > 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Sebaliknya, apabila angka probabilitas signifikansi < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

**Tabel 4.16**

**Coefficients<sup>a</sup> Uji Hipotesa (Uji-t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,238	,488		,488	,627
X1	,150	,147	,114	1,021	,312
X2	,699	,118	,667	5,946	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil olah data SPSS 23.0 (2018).

Berdasarkan hasil uji *coefficient* pada table 4.16 memberikan bukti bahwa:

- 1) Nilai koefisien regresi variabel Penempatan Kerja mempunyai nilai signifikan  $0,312 > 0,05$  dan nilai  $T_{hitung} 1.021 < T_{tabel} 2.000$
- 2) Nilai koefisien regresi variabel Pengalaman Kerja menunjukkan bahwa variabel harga dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} 5.946 > T_{tabel} 2.000$

Sehingga dapat disimpulkan

1. Hipotesis pertama berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel Penempatan Kerja (X1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).
2. Hipotesis Kedua berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Pengalaman Kerja (X2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis besarnya kontribusi pengaruh variabel Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan.

**Tabel 4.18**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.535

a. Predictors: (Constant), X2, X1

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan diatas, maka kesimpulan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut.

1. Penempatan Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Penempatan Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) maka perusahaan harus memperhatikan penempatan kerja karyawan apabila karyawan pada posisi yang tepat akan meningkatnya semangat kerja dan memperoleh prestasi kerja dari setiap karyawan.
2. Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengalaman Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). maka semakin banyak pengalaman kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan prestasi kerja.

### SARAN

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang dihasilkan, penelitian mendatang diharapkan dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih berkualitas lagi dengan adanya beberapa masukan mengenai beberapa hal diantaranya :

1. Pimpinan Perusahaan diharapkan dalam menempatkan karyawan pada suatu bidang tugas / pekerjaan tertentu memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan dan kesesuaian keterampilan oleh karyawan tersebut. Sehingga karyawan dapat lebih mudah melaksanakan tugas / pekerjaannya guna mencapai prestasi kerja.

2. Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja maka sebaiknya penempatan kerja harus sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ada.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. (2013). Analisis Regresi: Teori, Kasus, dan Solusi. Edisi ke-4. Yogyakarta: BPFE.
- Byars, L.L., and Rue, L.W. (2006). *Human Resource Management*. Edisi Ke-8 New York: McGraw-Hill. Akses melalui <https://books.google.co.id> (September 2018).
- Effendi, O.U. (2014). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Daryanto dan Abdullah (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan komunikasi*. Cetakan Jakarta: Presentasi Pustaka.
- Dessier, G. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid ke-1 dan Jilid ke-2. Edisi ke-10. Jakarta: PT Indeks.
- Enrika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Tractors Samarinda. *eJournal Ilmu Komunikasi*, 4(2): 87-101.
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gujarati, D. N., dan Porter, C. D. (2010). Dasar-dasar Ekonometrika. Buku ke-1, Edisi ke-5. Jakarta: Salemba Empat.
- Haedar, Sampetan, S., dan Suardi, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finansia Multi Finance Cabang Palopo. *Prosiding Seminar nasional*, 03(1): 133-352.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriani, S., dan Hariyandi, F. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pengawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4(2): 134-156.
- Katz, D., and Kahn, R.L. (1978). *The Social Psychology of Organizations*. 2<sup>nd</sup> Edition. New Jersey: A Wiley International Edition.
- Nugroho D.R. (2004). Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi. Jakarta: Gramedia.
- Pace, R.W., dan Faules, D.F. (2001). Komunikasi Organisasi: strategi meningkatkan kinerja perusahaan. Terjemahan: Deddy Mulyana. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Panuju, P. (2001). Komunikasi Organisasi: Dari Konseptual – Teoritis ke Empirik. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prabasari, M., dan Netra, K. (2013), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) distribusi Bali. Bali: Universitas Udayana, Bali.
- Prawirosentono, S. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Reksohadiprodjo, R., dan Handoko, T.H. (2000). Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur dan Perilaku. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V., dan Sagala, E.J. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke praktik. Edisi ke-3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., dan Jugde, A. T. (2009). Perilaku organisasi. Buku ke-2. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, M. (2002). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Rogers, E.M., and Kincaid, D.L. (1981). *Communication Networks: Toward a New Paradigm for Research*. Free Press. Akses melalui <https://books.google.co.id> (September (2018)).
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoso, S. (2014). *Konsep Dasar Aplikasi SEM dengan AMOS 22*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V.W. (2014). *SPSS untuk penelitian*. Cetakan ke-1. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supranto, J. (2009). *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi ke-7, jilid ke-2. Jakarta: Erlangga.
- Thoha, M. (2002). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wexley, K.N., dan Yuki, G.A. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalialia*. Cetakan ke-3. Jakarta: Rineka Cipta.
- Yamin, S., Rachmah L.A., dan Kurniawan, H. (2011). *Regresi dan Korelasi dalam Genggaman Anda: Aplikasi dengan Software SPSS, Eviews, Minitab, dan Statgraphics*. Jakarta: Salemba Empat.