

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT MITSUBA INDONESIA PIPE PARTS DI BEKASI JAWA BARAT

Marman and Ida Betanursanti
Email: marman150681@gmail.com
Undergraduate Program Industrial Engineering
Muhammadiyah Technology College Of Kebumen
Pahlawan Street No. 188 Mertokondo Kebumen 54317
Email: marman150681@yahoo.com

ABSTRACT

This research aim to know the relationship between physiological needs, safety needs, social needs and productivity of the workers and Mitsuba Indonesia Pipe Parts Ltd.

The method of this research is questioner of 40 respondents. Then the data calculate with inferential statistics and multiple linear regression.

The result of this research is an equation of correlation between physiological needs, safety needs, social needs and productivity : $Y = \ln(0.4296537) + 0.00044267 \cdot \ln(X_1) + 0.00115069 \cdot \ln(X_2) + 0.00118606 \cdot \ln(X_3)$ with the wrong 0,00096878%. This equation shown that all the variable had correlation each other.

Key words : *physiological needs, safety needs, social needs and productivity*

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Bagi setiap perusahaan, karyawan bagian produksi merupakan sumber daya yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya perusahaan yang lainnya. Bahkan, karyawan bagian produksi memegang kendali dalam proses produksi. Dengan kata lain, lancar atau tidaknya sebuah proses produksi akan sangat tergantung pada karyawan pelaksana produksi tersebut.

Produksi merupakan pusat pelaksanaan kegiatan yang konkrit untuk pengadaan barang dan jasa pada suatu badan usaha serta perusahaan. Proses produksi tersebut merupakan bagian yang terpenting dalam perusahaan, karena apabila berhenti maka perusahaan akan mengalami kerugian.

Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi kerja menurut Marihot (2005) adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah pegawai yang memiliki motivasi lemah atau menurun akan berdampak pula pada kinerja mereka sehingga akan berakibat pada titik maksimalnya mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang terlibat dalam kegiatan organisasi/perusahaan. Dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas diantaranya semangat kerja dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, gizi

dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi (Ravianto, 1995).

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja karyawannya. Semangat kerja merupakan sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas tugas pekerjaan. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif mungkin. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. (Nitisemito, 1982).

Seperti kita ketahui, pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas dan menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan melalui semangat dan disiplin karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat mendatangkan profit. Dalam melakukan kegiatan produksinya hampir semua menggunakan tenaga kerja manusia, sehingga dalam proses produksi memerlukan ketrampilan tenaga kerja manusia yang handal yang nantinya akan dapat meningkatkan produktivitas yang telah ditentukan oleh perusahaan.

II. LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka.

Hamzah B. Uno (2007) mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan tingkah laku seseorang. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Menurut Hasibuan (2007:219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan..

B. Pengertian Produktivitas dan Motivasi

Produktivitas adalah tidak lebih dari sekedar ilmu pengetahuan, teknologi, manajemen karena produktivitas mengandung pula falsafah dan sikap mental yang selalu bermotivasi pada pengembangan diri menuju mutu kehidupan hari esok yang lebih baik. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang.

1. Produktivitas

Produktivitas secara sederhana adalah hubungan antara kualitas yang dihasilkan dengan jumlah kerja yang dilakukan untuk mencapai hasil itu. Sedangkan secara umum adalah bahwa produktivitas merupakan rasio antara kepuasan atas kebutuhan dan pengorbanan yang dilakukan. Menurut (Sedarmayanti, 2001), indikator produktivitas meliputi: sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, hubungan industrial Pancasila, tingkat penghasilan, gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berkarir.

2. Motivasi

Motivasi kerja menurut Marihot (2005) adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah pegawai yang memiliki motivasi lemah atau menurun akan berdampak pula pada kinerja mereka sehingga akan berakibat

pada titik maksimalnya mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut (Burhanudin, 2012) karyawan tidak akan melakukan pekerjaan secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut. Masalah motivasi pada perusahaan harus dijadikan perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusianya. Perusahaan harus menjadikan karyawan sebagai aset bukan hanya sebagai alat produksi. Menurut Gito Sudarmo (2001) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya kebutuhan dan keinginan orang tersebut. Menurut Abraham Maslow tiga variabel yang berpengaruh pada produktivitas adalah :

- a. Kebutuhan fisiologis.
Kebutuhan pokok manusia sehari-hari misalnya kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan ini merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan dan lain-lain. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja efektif dan dapat memberikan produktivitas yang tinggi bagi organisasi.
- b. Kebutuhan akan Rasa Aman .
Kebutuhan untuk memperoleh keselamatan, keamanan, jaminan atau perlindungan dari yang membahayakan kelangsungan hidup dan kehidupan dengan segala aspeknya kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat kedua. Seseorang mempunyai harapan untuk dapat memenuhi standar hidup yang dianggapnya wajar. Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.
- c. Kebutuhan sosial.
Kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan sosial karyawan dan kehidupan sehari-hari. Jadi disamping karyawan memerlukan kedua kebutuhan di atas karyawan juga memerlukan kebutuhan sosial.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan data primer, data diperoleh dari kuesioner. Untuk keperluan analisis, kuesioner diolah dengan memberikan rangking nilai. Skala tersebut untuk pertanyaan kuesioner yang bersifat positif sehingga tidak ada pertanyaan bersifat negatif, atau jebakan yang bisa merugikan nara sumber.

A. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah karyawan PT. Mitsuba Indonesia Pipe Parts di Cikarang Bekasi di bagian kantor dan produksi.

B. Lokasi

Lokasi penelitian ini adalah perusahaan manufaktur PT. Mitsuba Indonesia Pipe Parts di Cikarang Bekasi.

C. Waktu

Waktu pengambilan data kuesioner responden dilakukan pada bulan Januari 2013 sampai dengan bulan Februari 2013 pada jam-jam istirahat perusahaan.

D. Analisis Data

Analisis dalam pembahasan skripsi ini menggunakan analisis regresi linier berganda dimana:

$\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$: koefisien regresi

Penyelesaian persamaan regresi linear berganda:

$$\begin{aligned} \sum Y &= \beta_0 \cdot n + \beta_1 \cdot \sum X_1 + \beta_2 \cdot \sum X_2 + \beta_3 \cdot \sum X_3 \\ \sum X_1 Y &= \beta_0 \sum X_1 + \beta_1 \sum X_1^2 + \beta_2 \sum X_1 X_2 + \beta_3 \sum X_1 X_3 \\ \sum X_2 Y &= \beta_0 \sum X_2 + \beta_1 \sum X_1 X_2 + \beta_2 \sum X_2^2 + \beta_3 \sum X_2 X_3 \\ \sum X_3 Y &= \beta_0 \sum X_3 + \beta_1 \sum X_1 X_3 + \beta_2 \sum X_2 X_3 + \beta_3 \sum X_3^2 \end{aligned}$$

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H_1 : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Semua aspek penilaian yang diperoleh dari kuesioner terhadap responden diolah dan diuji sehingga diketahui korelasi dan analisis variabel motivasi karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Mitsuba Indonesia Pipe Parts di Cikarang Bekasi. Dengan menggunakan hipotesis:

H_0 : motivasi karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas pada perusahaan PT. Mitsuba Indonesia Pipe Parts di Cikarang Bekasi.

H_1 : motivasi karyawan memiliki pengaruh terhadap produktivitas pada perusahaan PT. Mitsuba Indonesia Pipe Parts di Cikarang Bekasi.

Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan pada masalah pokok dan tinjauan pustaka, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

a. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman,

kebutuhan sosial pada produktivitas kerja karyawan PT. Mitsuba Indonesia Pipe Parts.

b. Variabel yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kebutuhan akan rasa aman.

H_0 : $\beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

H_1 : $\beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ variabel kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

$$R = \frac{\beta_i \sum X_i Y + \beta_j \sum X_j Y}{\sum Y^2}$$

$$R_{1,2} = \frac{0.00044267 \cdot X_i Y + 0.00115069 \cdot X_j Y}{37.98214 \cdot \sum Y^2}$$

$$= 0.9312131$$

$$R_{1,3} = \frac{0.00044267 \cdot X_i Y + 0.00118606 \cdot X_j Y}{37.98214 \cdot \sum Y^2}$$

$$= 0.9319401$$

$$R_{2,3} = \frac{0.00115069 \cdot X_i Y + 0.00118606 \cdot X_j Y}{37.98214 \cdot \sum Y^2}$$

$$= 0.9464273$$

Berdasarkan analisis data hasil dari masing masing variable sesuai dengan persamaan regresi linier berganda dimana nilai di peroleh

$$\sum Y = \beta_0 \cdot n + \beta_1 \cdot \sum X_1 + \beta_2 \cdot \sum X_2 + \beta_3 \cdot \sum X_3 \dots\dots\dots(1)$$

$$\sum X_1 Y = \beta_0 \sum X_1 + \beta_1 \sum X_1^2 + \beta_2 \sum X_1 X_2 + \beta_3 \sum X_1 X_3 \dots\dots\dots(2)$$

$$\sum X_2 Y = \beta_0 \sum X_2 + \beta_1 \sum X_1 X_2 + \beta_2 \sum X_2^2 + \beta_3 \sum X_2 X_3 \dots\dots\dots(3)$$

$$\sum X_3 Y = \beta_0 \sum X_3 + \beta_1 \sum X_1 X_3 + \beta_2 \sum X_2 X_3 + \beta_3 \sum X_3^2 \dots\dots\dots(4)$$

Setelah data di masukan maka persamaan 1,2,3,4, menjadi:

$$37.98214286 = 40 \cdot \beta_0 + 7166 \cdot \beta_1 + 7541 \cdot \beta_2 + 7543 \cdot \beta_3 \dots\dots\dots(1)$$

$$6823.357143 = 7166 \cdot \beta_0 + 1295912 \cdot \beta_1 + 1355627 \cdot \beta_2 + 1358184 \cdot \beta_3 \dots\dots\dots(2)$$

$$7172.178571 = 7541 \cdot \beta_0 + 1355627 \cdot \beta_1 + 1426423 \cdot \beta_2 + 1425468 \cdot \beta_3 \dots\dots\dots(3)$$

$$7179.642857 = 7543. \beta_0 + 1358184. \beta_1 + 1425468. \beta_2 + 1431009. \beta_3 \dots\dots\dots(4)$$

Nilai –nilai $\beta_0, \beta_1, \beta_2, \beta_3$ di cari secara substitusi ataupun eliminasi

Mencari β_0 persamaan (1 dan 2) menjadi :

$$\begin{aligned} 270546.804 &= 286640. \beta_0 + 51351556. \beta_1 + 54038806. \beta_2 + 54053138. \beta_3. \\ 272934.2857 &= 286640. \beta_0 + 51836480. \beta_1 + 54225080. \beta_2 + 54327360. \beta_3. \\ -754.25 &= -484924. \beta_1 - 186274. \beta_2 - 274222. \beta_3 \dots\dots\dots(5) \end{aligned}$$

Mencari β_0 persamaan (3 dan 4) menjadi :

$$\begin{aligned} 54099742.96 &= 56881763. \beta_0 + 10225494461. \beta_1 + 10759508689. \beta_2 + 10752305124. \beta_3. \\ 54141686.79 &= 56881763. \beta_0 + 10242065544. \beta_1 + 10749454188. \beta_2 + 10791238869. \beta_3. \\ 41943.82143 &= 16571083. \beta_1 - 10054501. \beta_2 + 38933745. \beta_3 \dots\dots\dots(6) \end{aligned}$$

Mencari β_1 persamaan (5 dan 6) menjadi :

$$\begin{aligned} 51454936.21 &= 54038806. \beta_0 + 9772472392. \beta_1 + 10222783207. \beta_2 + 10242065544. \beta_3 \\ 51395831.64 &= 54038806. \beta_0 + 9714423082. \beta_1 + 10221747218. \beta_2 + 10214903688. \beta_3 \\ -59104.57143 &= -58049310. \beta_1 - 1035989. \beta_2 - 27161856. \beta_3 \dots\dots\dots(7) \end{aligned}$$

Mencari β_1 persamaan (6 dan 7) menjadi :

$$\begin{aligned} -12498739353 &= 8.03572E+12. \beta_1 - 3.08676E + 12. \beta_2 - 4.5442E + 12. \beta_3. \\ -20339565662 &= 8.03572E+12. \beta_1 - 8.03572E + 12. \beta_2 - 1.888E+13. \beta_3. \\ 7840826310 &= -7.96243E+12. \beta_2 + 1.43358E + 13. \beta_3 \dots\dots\dots(8) \end{aligned}$$

Mencari β_1 persamaan (7 dan 8) menjadi :

$$\begin{aligned} -2.43481E+12 &= -9.6194E+14. \beta_1 + 15.83657E+14. \beta_2 - 2.2601E+15. \beta_3. \\ -9.79427E+11 &= -9.6194E+14. \beta_1 - 1.71675E+13. \beta_2 - 4.501E+14. \beta_3. \\ -1.45538E+12 &= 6.00824E+14. \beta_2 - 1.81E + 15. \beta_3 \dots\dots\dots(9) \end{aligned}$$

Mencari β_1 persamaan (5 dan 7) menjadi :

$$\begin{aligned} 43783692068 &= 2.81495E+13. \beta_1 + 1.08131E+13. \beta_2 + 1.59184E+13. \beta_3. \\ 28661225195 &= 2.81495E+13. \beta_1 + 5.02376E+11. \beta_2 + 1.31714E + 13. \beta_3. \\ 15122466872 &= 1.03107E+13. \beta_2 + 2.74696E + 12. \beta_3 \dots\dots\dots(10) \end{aligned}$$

Mencari β_2 persamaan (8 dan 9) menjadi :

$$\begin{aligned} 4.71096E+24 &= -4.78402E+27. \beta_2 + 8.61327E+27. \beta_3. \\ 1.15884E+25 &= -4.78402E+27. \beta_2 + 1.44118E + 28. \beta_3. \\ -6.87743E+ &= -5.7985E + 27. \beta_3 \dots\dots\dots(11) \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh hasil

$$\beta_3 = 0.00069181 ; \beta_2 = -0.00148838 ; \beta_1 = -0.00123705 ; \beta_0 = 0.95717127$$

$$Y = 0.4296537 + 0.00044267.X_1 + 0.00115069.X_2 + 0.00118606.X_3$$

Dari hasil perhitungan di atas di dapat nilai tertinggi yaitu kebutuhan sosial atau x_3 yaitu sebesar 0.00118606.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi positif pengaruh motivasi karyawan terhadap produktivitas perusahaan manufaktur PT. Mitsuba Indonesia Pipe Parts. Pada penelitian ini faktor motivasi yang dianggap berpengaruh hanya ada 3 variabel, yaitu kebutuhan fisiologis 0.00044267, kebutuhan rasa aman 0.00115069 dan kebutuhan sosial 0.00118606 terhadap produktivitas perusahaan
2. Secara linier regresi berganda 3 menunjukkan persamaan $Y = 0.4296537 + 0.00044267.X_1 + 0.00115069.X_2 + 0.00118606.X_3$ dengan $R^{1,2} = 0.9312131$ $R^{1,3} = 0.9319401$ dan $R^{2,3} = 0.9464273$. Dimana kebutuhan fisiologis (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3) dan Produktivitas (Y). Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh masing-masing variabel terhadap produktivitas.

B. SARAN

Untuk mencapai tujuan PT. Mitsuba Indonesia Pipe Parts terhadap produktivitas karyawannya. Disarankan kepada perusahaan untuk selalu memberikan motivasi kepada karyawan dengan kenaikan gaji, memfasilitasi karyawan untuk mempererat hubungan sesama rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang relatif lebih nyaman bagi karyawannya, mengembangkan keterampilan dan kemampuan pada karyawannya agar karyawan lebih meningkatkan produktivitasnya dan menguntungkan bagi perusahaan. Akan tetapi analisis dan hasil yang di dapat dari analisis ini bukanlah hasil yang final karena setiap responden yang di ambil data bias saja tidak memberikan jawaban sebenarnya apa yang terjadi dalam keseharian di perusahaan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Gito, Sudarmo, 2001, *Perilaku Keorganisasian*, edisi pertama, BPFE, Yogyakarta.
- [2] Hasibuan, H. Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketiga, Bumi Aksara, Jakarta.
- [3] Marhot, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Glamedia Widiasarana, Jakarta.
- [4] Maslow, A (1954). *Motivation and personality*. NY: Harper. New York, p. 236.
- [5] Nitisoemito, Alex, 1982, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- [6] Ravianto, J., 1986, *Produktivitas dan Pengukuran*, hal.2, Cetakan I, Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.
- [7] Sedarmayanti, (2001), *Indikator Produktivitas*, http://repository.upi.edu/operator/upload/s_15051_034247_chapter2.pdf, diunduh tanggal 11 maret 2013 jam 11.30 wib.