JURNAL EKONOMI GLOBAL
Volume 1 No. 2 (2022) Februari
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: https://pasca-umi.ac.id/index.php/jeg
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.

Pengaruh Pengetahuan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Labuha Kabupaten Halmahera Selatan

Harnia[1], Mansyur Ramly[2], Masruhi Kamidin[3],

[1]Mahasiswa Universitas Muslim Indonesia. *Email*: harniaandimuhammadi@gmail.com.
[2,3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Email Korespondensi: harniaandimuhammadi@gmail.com.

Abstrak
Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengetahuan, kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja tenaga Kesehatan; (2) menganalisis dan menjelaskan pengaruh pengetahuan, kompetensi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga Kesehatan. Obyek penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Labuha Kabupaten Halmahera Selatn. Sampel penelitian ini sebanyak 193 orang tenaga dari jumlah populasi sebanyak 373 orang tenaga kesehatan. Penelitian dimulai sejak bulan September s.d bulan Desember 2021. Data dianalisis dengan menggunakan program Structural Equation Modeling (SEM) AMOS. Hasil penelitian menunjukan bahwa pengetahuan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Pengetahuan berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga Kesehatan. Pengetahuan melalui kepuasan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja, kompetensi dan motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga Kesehatan.

Kata Kunci: Pengetahuan,Kompetensi,Motivasi,Kepuasan Kerja dan Kinerja.

1. Pendahuluan

Rumah sakit adalah layanan masyarakat dengan karekteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya.(UU No. 44,2019). Sumber daya kesehatan di era globalisasi menuntut agar senantiasa memberikan kontribusi dalam bentuk kinerja yang baik bagi tenaga kesehatan di rumah sakit. Kinerja atau Performance merujuk pada penampilan kerja yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai,V.Z,ddkk, 2014). Kinerja yang baik tentu menjadi harapan bagi semua pihak, termasuk pimpinan lembaga atau rumah sakit. Kinerja atau Performance merujuk pada penampilan kerja yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, atau hasil kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Zainal.V.R,dkk, 2014). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah pengetahuan. Meier (2007) mengatakan bahwa pengetahuan adalah gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui pengamatan akal. Pengetahuan terlihat pada saat seorang menggunakan akal untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa pengetahuan perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dirumah sakit Kota Makassar. (Nirmawati,2020). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. McCleland dalam Zainal.V.R,dkk (2014) menganalogikan kompetensi seperti gunung es yaitu keterampilan dan pengetahuan membentuk

puncaknya yang berada di atas air. Bagian bawah permukaan air tidak terlihat oleh mata telanjang, tetapi menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk dari bagian yang ada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian sadar seseorang, sedangkan trait dan motif berada berada dialam bawah sadarnya. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyawan et al,(2021) yang menyatakan bahwa kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan. Selain dari beberapa variabel yang dijelaskan diatas, variabel motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja, menurut Daft. R. L, (2014) Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai suatu yang diinginkan. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novianty, dkk,(2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD dr. Moch Ansari Saleh Banjarmasin. Variabel kepuasan kerja dapat memediasi variabel pengetahuan,kompetensi dan motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nirmawati, 2020 yang menyatakan pengetahuan perawat berpengaruh negatif dan signifikan terhadap caring perawat. Sikap perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap caring perawat. Motivasi kerja perawat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap caring perawat. Pengetahuan perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Sikap, motivasi, caring, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengetahuan, sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui caring. Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja melalui caring.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengetahuan,kompetensi dan motivasi terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Labuha Kabupaten Halmahera Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengetahuan, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Labuha Kabupaten Halmahera Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh pengetahuan, kompetensi dan motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kersehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Labuha Kabupaten Halmahera Selatan.

2. Tinjauan Pustaka

Robbins (2006) dalam H. Tjiong Fei Lie (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Ada lima indikator kinerja untuk mengukur karyawan secara individu antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

Pengetahuan

Rogers dalam Notoatmodjo.S,(2014), mengatakan bahwa pengetahuan adalah hasil tahu (know) yang terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui pancaindra manusia yakni: indra penglihatan, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh dari mata dan telinga.

Kompetensi

McClelland (1950) dalam Zainal.V.R,dkk, (2014) yang menyatakan bahwa kompetensi bisa dianalogikan seperti gunung es yaitu keterampilan dan pengetahuan membentuk puncaknya yang berada diatas air. Bagian yang ada dibawah permukaan air tidak terlihat dengan mata telanjang tetapi menjadi fondasi dan memiliki pengaruh terhadap bentuk dari bagian yang berada di atas air. Peran sosial dan citra diri berada pada bagian 'sadar' seseorang sedangkan trait dan motif seseorang berada pada alam bawah sadarnya.

Motivasi

Abraham Maslow (1993) dalam teorinya mengemukakan bahwa ada lima tingkat kebutuhan manusia atau hirarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologikal (Phsiological needs), rasa aman, kasih sayang, harga diri dan aktualisasi diri.

Kepuasan Kerja

Robbins (2008) dalam teorinya mengatakan bahwa kompetensi adalah selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya diterima.

Kinerja

Robbins (2006) dalam H. Tjiong Fei Lie (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Ada lima indikator kinerja untuk mengukur karyawan secara individu antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik desriktif untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran terhadap obyek yang akan diteliti melalui data sampel atau populasi. Populasi pada peneltian ini adalah tenaga kesehatan yang bekerja di RSUD Labuha Kabupaten Halmhera Selatan dengan jumlah 373 tenaga kesehatan. Penarikan sampel menggunakan rumus Slovin dengan jumlah sampel sebesar 193 responden. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September sampai bulan November yang bertempat di Kabupaten Halmahera Selatan. Pengambilan data menggunakan data primer dan sekunder serta pengujian statistik hipotesis menggunakan analisis SEM AMOS.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan pernyataan koesioner yang telah diberikan oleh tenaga kesehatan dan hasil jawaban responden dari variabel pengetahuan, kompetensi, motovasi, kepuasan kerja dan kinerja. Berbagai tanggapan dari tenaga kesehatan dapat diuraiakn sebagai berikut:

Pengetahuan

Berdasarkan data yang telah diperoleh dari tenaga kesehatan melalui koesioner yang telah berikan, diperoleh deskripsi data mengenai variabel pengetahuan (X1) yang diukur dengan menggunalan skala Likert dengan interval 1-5. Pengukuran variabel pengetahuan (X1) menggunakan teori pengetahuan oleh Rogers (1974) dalam Notoatmodjo.S, (2014) dengan menggunakan lima indikator antara lain: tahu (Know), paham, aplikasi,analisis dan evaluasi. Hasil olah data koesioner untuk variabel pengetahuan tenaga kesehatan di RSUD Labuha yang terdapat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi/Persentase Jawaban Responden Variabel Pengetahuan :

Indikator	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata Skor	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Tahu	4	2	16	138	33	773	4.01	80.1
Paham	0	4	19	145	25	770	3.99	79.8
Aplikasi	0	1	18	128	46	798	4.13	82.7
Analisis	0	1	17	136	39	792	4.1	82
Evaluasi	1	6	15	133	38	780	4	81
Rata-Rata Variabel X_1								**81.10**

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Kompetensi

Berdasarkan koesioner yang telah berikan, diperoleh deskripsi data mengenai variabel kompetensi (X2) yang diukur dengan menggunalan skala Likert dengan interval 1-5. Pengukuran variabel kompetensi (X2) menggunakan teori kompetensi oleh McCleland dalam Zainal.V.R,dkk (2014) dengan menggunakan enam indikator antara lain: keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, trait dan motif. Hasil olah data koesioner untuk variabel kompetensi tenaga kesehatan di RSUD Labuha yang terdapat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi/Persentase Jawaban Responden Variabel Kompetensi

Indikator	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata Skor	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Keterampilan	2	0	5	114	72	883	4.32	86.32
Pengetahuan	4	17	25	107	40	741	3.84	76.79
Peran sosial	4	8	21	123	37	760	3.94	78.76
Citra Diri	1	0	13	123	56	812	4.21	84.15
Trait	0	3	8	112	70	828	4.29	85.80
Motif	2	1	9	106	75	830	4.30	86.01
Rata-Rata Variabel X_2								**82,97**

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Motivasi

Berdasarkan koesioner yang telah berikan, diperoleh deskripsi data mengenai variabel motivasi (X3) yang diukur dengan menggunalan skala Likert dengan interval 1-5. Pengukuran variabel motivasi (X3) menggunakan teori motivasi oleh Abraham Maslow (1993) dengan menggunakan lima indikator antara lain: fisiologis, rasa aman, sosial, Penghargaan, Aktualisasi diri. Hasil olah data koesioner untuk variabel motivasi tenaga kesehatan di RSUD Labuha yang terdapat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi/Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi

Indikator	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata Skor	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Fisiologis	1	4	13	98	77	825	4.27	85.49
Rasa aman	1	18	32	92	50	751	3.89	77.82
Sosial	0	1	12	81	99	857	4.44	88.81
Penghargaan	8	21	36	85	43	713	3.69	73.89
Aktualisasi Diri	3	31	29	97	33	705	3.65	73.06
Rata-Rata Variabel X_3								**79.81**

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Kepuasan Kerja

Berdasarkan koesioner yang telah berikan, diperoleh deskripsi data mengenai variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Y1) yang diukur dengan menggunalan skala Likert dengan interval 1-5. Pengukuran variabel kepuasan kerja (Y1) menggunakan teori kompetensi oleh Robbins (2008) dengan menggunakan tujuh indikator antara lain: jenis pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi, kondisi kerja, keadilan,dan hasil pekerjaan. Hasil olah data koesioner untuk variabel kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUD Labuha yang terdapat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi/Persentase Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata Skor	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Jenis Pekerjaan	3	0	3	82	105	865	4.48	89,64
Gaji/Upah	4	24	30	82	53	735	3.81	76,17
Promosi/Karier	7	26	50	80	30	679	3.52	70,36
Supervisi	1	9	19	111	53	785	4.07	81,35
Rekan Kerja	2	2	5	101	83	840	4.35	87,05
Keadilan	1	3	16	103	70	817	4.23	84,66
Hasil Kerja	1	7	13	118	54	796	4.12	82,49
Rata-Rata Variabel Y_1								**81,67**

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Kinerja

Berdasarkan koesioner yang telah berikan, diperoleh deskripsi data mengenai variabel kinerja sebagai variabel endogen (Y2) yang diukur dengan menggunalan skala Likert dengan interval 1-5. Pengukuran variabel kepuasan kerja (Y2) menggunakan teori oleh Robbins (2006) dengan menggunakan tujuh indikator antara lain: kualitas, kuantitas, efektivitas, efisien dan kemandirian. Hasil olah data koesioner untuk variabel kinerja tenaga kesehatan di RSUD Labuha yang terdapat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi/Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja

Indikator	Jawaban					Jumlah	Rata-Rata Skor	%
	STS	TS	RR	S	SS			
Kualitas	0	3	12	118	60	814	4,22	84,35
Kuantitas	2	0	15	115	61	812	4,21	84,15
Efisiensi	2	7	27	113	44	769	3,98	79,69
Efektifitas	7	16	53	85	32	698	3,62	72,33
Kemandirian	2	1	8	102	80	836	4,33	86,63
Rata-Rata Variabel Y_2								**81,43**

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel. 6. Kategori Kelayakan Menurut Arikunto

No	Presentase (%)	Kategori Kelayakan
1.	<20%	Sangat Tidak Layak
2.	21-40%	Tidak Layak
3.	41%-60%	Cukup Layak
4.	61%-80%	Layak
5.	81%-100%	Sangat Layak

Sumber: Arikunto, 2019

Berdasarkan uji kelayakan menurut Arikunto (2019) yang diuraikan pada tabel 6 di atas maka variabel pengetahuan,kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan merupakan variabel yang sangat layak untuk diteliti dan variabel motivasi masuk dalam kategori layak untuk diteliti.

Tabel 7.Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan Langsung Variabel Endogen dan Eksogen

Variabel Endogen	Variabel Exogen	Direct Effect Standardize	CR	P-value	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y)	Pengetahuan (X1)	0.680	7.493	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja (Y)	Kompetensi (X2)	0.283	2.512	0.012	Signifikan
Kepuasan Kerja (Y)	Motivasi (X3)	0.038	0.309	0.757	Tidak Signifikan
Kinerja (Z)	Pengetahuan (X1)	-0.165	-1.351	0.177	Tidak Signifikan
Kinerja (Z)	Kompetensi (X2)	0.294	2.645	0.008	Signifikan
Kinerja (Z)	Motivasi (X3)	0.256	2.676	0.007	Signifikan
Kinerja (Z)	Kepuasan Kerja (Y)	0.620	4.169	0.000	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022.

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis Hubungan Tidak Langsung Variabel Endogen dan Eksogen

Variabel Endogen	Variabel Exogen	Variabel Intervening	Indirect Efect Standardize	Ket
Kinerja (Z)	Pengetahuan (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	0.422	Tidak Signifikan
Kinerja (Z)	Kompetensi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	0.175	Signifikan
Kinerja (Z)	Motivasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	0.024	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah Tahun 2022.

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis SEM AMOS menunjukkan bahwa pengetahuan,kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh tapi tidak sidnifikan terhadap kepuasan kerja. Pengetahuan secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Labuha Kabupaten Halmahera Selatan. Kompetensi dan motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

5. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa pengetahuan, kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan motivasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di RSUD Labuha Kabupaten Halmahera Selatan. Pengetahuan berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja, pengetahuan melalui kepuasan kerja berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Kompetensi, motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSID Labuha Kabupaten Halmahera Selatan.

Saran

Pengetahuan yang dimiliki tenaga kesehatan perlu ditingkatkan lagi dengan mengikuti pelatihan peningkatan kapasitas baik secara umum maupun secara khusus yang terkait dengan kapasitas dan tupoksinya. Kompetensi tenaga kesehatan di RSUD Labuha perlu dipertahankan dengan melibatkan semua tenaga kesehatan dalam setiap kegiatan pengembangan kapasitas untuk menambah keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, trait, motif untuk mendukung terwujudnya kepuasan kerja yang lebih baik.Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam terkait hasil temuan dalam penelitian ini untuk mengkaji lebih jauh tentang motivasi dan pengetahuan yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

Abraham.H. Maslow. (1993). Motivasi dan Kepribadian. Jakarta. PT. Pustaka Binawan Presindo.

Arikunto, S., 2009. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi 6. Jakarta: Rineka Cipta.

Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media

Calundu, R. (2018). Manajemen Kesehatan (Vol. 1). Sah Media.

Chase, M. W., Soltis, D. E., Olmstead, R. G., Morgan, D., Les, D. H., Mishler, B. D., ... & Albert, V. A. (1993). Phylogenetics of seed plants: an analysis of nucleotide sequences from the plastid gene rbcL. Annals of the Missouri Botanical Garden, 528-580.

Competence at Work, Models for Superior. Performance. Canada: John Wiley & Sons, Inc. Whiddett, Steve & Sarah Hollyforde. 1999

Daft, R. L. (2010). Era Baru Manajemen Buku 2 Edisi 9. Diterjemahkan oleh Tita Maria Kanita, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Dessler. G, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 14, Salemba Empat, Florida IInternational University.

Erlina, Y., Kusnanto, K., & Mishbahatul, E. (2021). The Relationship of Work Motivation with Nurse Job Satisfaction Factors: A Systematic Review. STRADA Jurnal Ilmiah Kesehatan, 10(1), 1101-1107.

Goleman, D. (2001). An EI-based theory of performance. The emotionally intelligent workplace: How to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations, 1(1), 27-44.

https://www.iqra.my.id/2018/09/nilai-signifikansi-dalam-penelitian.html

http://dkk.balikpapan.go.id/assets/files/1.UU44-09-RS_.pdf

https://Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.diakses pada tanggal 1 Desember 2021.

Latief, Y., Sinring, B., & Semmaila, B. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BAPEDA Kabupaten Sinjai. YUME: Journal of Management, 2(2).

Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(1), 231-240.