

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Penetapan Tujuan (*goal-setting theory*)

Teori penetapan tujuan merupakan teori yang memiliki umpan balik, tujuannya sulit dan spesifik, serta mengarahkan dengan tujuan untuk memperoleh kinerja yang lebih baik dan tinggi. Riset terhadap teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) pada kenyataannya mengungkapkan efek yang mencengangkan atas ketegasan tujuan, tantangan, dan umpan balik pada kinerja.

Pada akhir tahun 1960-an, Edwin Locke mengusulkan bahwa niat untuk melakukan pekerjaan mengarah pada tujuan untuk memberitahu kepada para karyawan mengenai tanggung-jawabnya tentang apa yang menjadi kewajiban masing-masing karyawan untuk dilakukan dan diselesaikan, serta seberapa banyak usaha karyawan tersebut dibutuhkan dan diperlukan dalam menyelesaikan tanggung-jawabnya masing-masing. Tujuan tersebut merupakan sumber utama dari terciptanya motivasi untuk bekerja. Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa tujuan yang spesifik merupakan bukti yang kuat untuk dapat meningkatkan kinerja, selain tujuan yang spesifik, tujuan yang tidak mudah untuk diselesaikan ketika di terima, dan ketika

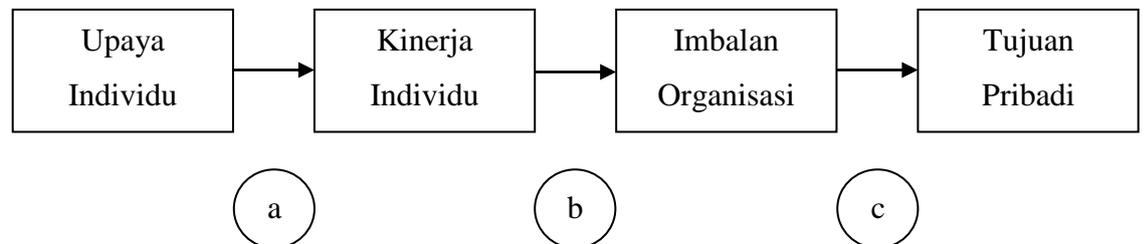
terselesaikan dapat memberikan hasil pencapaian yang lebih baik dibandingkan ketika menerima tujuan yang mudah.

Tujuan yang jelas akan menciptakan *output* yang lebih baik dan tinggi daripada tujuan yang digeneralisasikan “lakukan yang terbaik”. Jika faktor-faktor seperti penerimaan tujuan dilakukan secara konstan, tujuan yang lebih sulit, akan semakin tinggi level kinerjanya. Tentu saja, hal ini logis untuk mengasumsikan bahwa tujuan yang lebih mudah lebih cenderung dapat diterima. Tetapi ketika suatu tugas yang sukar diterima, kita akan mengharapkan pekerja dengan mengerahkan usaha yang lebih keras untuk berupaya mencapainya (Robbins dan Judge, 2015).

2. Teori Harapan (*expectancy theory*)

Teori harapan merupakan teori yang menjelaskan motivasi yang paling banyak diterima secara luas yang dicetuska oleh Victor Vroom. Meskipun teori harapan memperoleh banyak kritikan, tetapi banyak bukti yang mendukung teori ini (Robbins dan Judge, 2015). Teori harapan akan mengarahkan pada kekuatan kecenderungan yang mendorong untuk melakukan dengan cara yang dapat memicu harapan kita mengenai hasil yang ingin dicapai sesuai dengan target (Robbins dan Judge, 2015). Dengan adanya peningkatan imbalan yang membuat individu merasa lebih senang, akan mengarahkan individu untuk menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik dan dapat menghasilkan kualitas tugas yang lebih baik (Robbins dan Judge, 2015).

Dengan demikian, teori ini memusatkan perhatian pada tiga hubungan pada Gambar 2.1. yang terinspirasi dari penelitian terdahulu oleh Kartini dkk. (2016) yaitu: (a) hubungan antara upaya dan kinerja, bahwa probabilitas tercipta dari individu yang mengerahkan sejumlah upaya yang diberikan akan mengarahkan pada kinerja, (b) hubungan antara kinerja dan imbalan, bahwa individu meyakini untuk melakukan tugasnya pada tingkat target tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, (c) hubungan antara imbalan dan tujuan pribadi, bahwa imbalan dari perusahaan akan menciptakan kepuasan pada pribadi individu atau merupakan kebutuhan bagi individu, serta merupakan ketertarikan bagi individu. Gambar konsep teori harapan, terinspirasi dari penelitian Kartini dkk. (2016), yaitu dengan Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Konsep Teori Harapan

- (a) Hubungan antara upaya dan kinerja
- (b) Hubungan antara kinerja dan imbalan
- (c) Hubungan antara imbalan dan tujuan pribadi

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel *budget-based incentive contracts* adalah penelitian yang dilakukan oleh Fatseas and Hirst (1992) yang menunjukkan bahwa kinerja individu yang menerima skema *budget-based* lebih tinggi dibandingkan dengan dengan skema *flat-rate* dan *piece-rate*, serta penelitian yang dilakukan oleh Fisher *et al.* (2003) yang menunjukkan bahwa kinerja tertinggi dihasilkan oleh skema *budget-linear contract*, kemudian diikuti oleh *budget-fixed contract*, dan skema *piece rate*. Tetapi pada penelitian Kartini dkk. (2016) menunjukkan bahwa perbedaan jenis *budget-based incentive contracts* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel *social incentives* adalah penelitian yang dilakukan oleh Hosain (2014) yang menunjukkan bahwa umpan balik keuangan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap dampak yang dirasakan, sementara penghargaan *non-financial* memiliki sedikit efek signifikan dan negatif pada penentuan nasib sendiri dan kompetensi yang dirasakan. Penelitian Haider *et al.* (2015) mengatakan bahwa dampak dari penghargaan *non-financial* sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan di dalam perusahaan, serta penelitian Tippet and Kluvers (2009) yang menganggap

penghargaan *non-financial* sebagai alat bantu untuk mengembangkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel target kinerja adalah penelitian yang dilakukan oleh Fisher *et al.* (2003) yang menunjukkan bahwa peningkatan target kinerja akan meningkatkan kinerja individu, kinerja akan naik ketika ada peningkatan *budget level*. Serta penelitian yang dilakukan oleh Oktavia dkk. (2014) yang menunjukkan bahwa peningkatan target kinerja akan meningkatkan kinerja individu, ketika target kinerja diinteraksikan dengan skema insentif moneter, maka efektivitas dari skema insentif dalam meningkatkan kinerja individu menjadi semakin meningkat. Tetapi pada penelitian Kartini dkk. (2016) menunjukkan bahwa perbedaan jenis target kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.

Hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel kompleksitas tugas adalah penelitian yang dilakukan oleh Bailey and Fessler (2011) yang menunjukkan bahwa efektivitas skema insentif moneter menjadi semakin tidak efektif dalam memotivasi kinerja individu apabila skema insentif dikaitkan dengan kompleksitas tugas, karena individu apabila diberikan tugas yang mudah lebih dapat meningkatkan kinerjanya dibandingkan dengan individu yang diberikan tugas yang sulit, sehingga kompensasi insentif efektif meningkatkan kinerja secara keseluruhan untuk tugas kurang kompleks, tugas kurang menarik, tapi kurang efektif untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan untuk tugas

yang kompleks dan atau menarik. Penelitian Kartini dkk. (2016) juga menunjukkan bahwa perbedaan jenis kompleksitas tugas berpengaruh terhadap kinerja individu karena individu akan memengaruhi kinerja dengan lebih kuat ketika tugas yang diterima individu tergolong tugas yang sederhana bukan kompleks, dapat dipahami dan dipelajari dengan mudah, tidak tergolong tugas yang sulit, individu dapat mandiri dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak bergantung pada karyawan yang lainnya, serta berada di ujung dari tujuan yang dapat dicapai. Penelitian Bonner *et al.* (2000) juga sejalan dengan penelitian Oktavia dkk. (2014) yang menunjukkan bahwa peningkatan kompleksitas tugas secara signifikan memengaruhi kinerja, karena apabila kompleksitas dikaitkan dengan skema insentif maka efektifitas dari skema insentif moneter dalam memotivasi kinerja individu menjadi semakin tidak efektif karena individu apabila diberikan tugas yang mudah lebih dapat meningkatkan kinerjanya dibandingkan dengan individu yang diberikan tugas yang sulit. Maka dari itu, ketika kompleksitas tugas meningkat, kebutuhan akan pengetahuan dan *skill* yang lebih baik juga meningkat, sehingga menyebabkan kinerja individu menjadi kurang sensitif terhadap kinerja yang membutuhkan pengetahuan dan *skill* yang lebih baik (Bonner *et al.*, 2000). Pada penelitian Perjanti dkk. (2014) juga menunjukkan bahwa kompleksitas tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi pada penelitian Rustiarini (2013) menunjukkan bahwa kompleksitas tugas tidak berpengaruh pada kinerja.

C. Hipotesis

1. *Budget-Based Incentive Contracts* Terhadap Kinerja Individu

Teori harapan akan mengarahkan pada kekuatan kecenderungan, yang mendorong untuk melakukan dengan cara yang dapat memicu harapan kita, mengenai hasil yang ingin dicapai sesuai dengan target (Robbins dan Judge, 2015). Dalam hal yang lebih praktis, para individu akan mengarahkan kepada kinerja yang baik, dimana untuk penilaian yang dianggap baik ini akan mengarahkan kepada imbalan, misalkan saja peningkatan pada imbalan atau gaji karyawan, sehingga imbalan tersebut akan memicu para karyawan dengan hati yang senang karena ada imbalan dan peningkatan gaji, termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik lagi dan dapat menghasilkan kualitas tugas yang lebih baik (Robbins dan Judge, 2015). Selain itu juga berpengaruh pada peningkatan pendapatan yang akan diterima oleh karyawan tersebut.

Budget-based incentive contract adalah bentuk dari skema kompensasi insentif berupa material yang didasarkan atas pencapaian target kinerja/*budget level* yang telah ditentukan, dan terdiri dari dua jenis, yaitu *budget-linear contract* dan *budget-fixed contract* (Fisher *et al.* 2003).

Pemberian insentif pada skema *budget-linear contracts* adalah apabila hasil kinerja individu berada dibawah target kinerja/*budget*

level yang sudah ditetapkan maka tidak ada kompensasi/bonus yang diberikan kepada individu tersebut. Apabila hasil kinerja individu berada di atas target kinerja/*budget level* yang sudah ditetapkan maka ada kompensasi/bonus yang diberikan kepada individu. Kompensasi/bonus akan dibayarkan per unit dengan skema *piece-rate* sesuai dengan seberapa banyak kinerja karyawan yang melebihi target kinerja yang sudah ditetapkan (Kartini dkk. 2016). Kompensasi/bonus hanya diberikan kepada individu yang target kinerjanya tercapai atau hasil kinerja individu di atas target kinerja yang sudah ditetapkan.

Dapat disimpulkan pada skema *budget-linear contract*, individu memperoleh kompensasi/bonus apabila hasil kinerja tercapai atau berada di atas target kinerja, maka kompensasi/bonus akan dibayarkan per unit dengan menggunakan skema *piece rate* dan individu selain memperoleh gaji tetap, juga memperoleh bonus tambahan (Kartini dkk. 2016).

Pemberian insentif pada skema *budget-fixed contracts* adalah apabila hasil kinerja individu berada di bawah target kinerja/*budget level* yang sudah ditetapkan maka tidak ada kompensasi/bonus yang diberikan kepada individu tersebut. Apabila hasil kinerja individu berada di atas target kinerja/*budget level* yang sudah ditetapkan maka tidak ada kompensasi/bonus tambahan yang diberikan kepada individu tersebut (Kartini dkk. 2016). Dengan demikian, individu hanya memperoleh gaji tetap walaupun hasil kinerjanya melebihi target

(Kartini dkk. 2016). Dapat disimpulkan pada skema *budget-fixed contract*, individu tidak memperoleh kompensasi/bonus walaupun hasil kerjanya sudah melebihi target kinerja atau berada diatas target kinerja, sehingga individu hanya memperoleh gaji tetap (Kartini dkk. 2016).

Hasil penelitian Fisher *et al.* (2003) dan Hannan (2005), membuktikan bahwa peningkatan imbalan dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Fatseas and Hirst (1992), serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Fisher *et al.* (2003), menunjukkan bahwa *budget-based incentive contracts* memiliki peran yang penting untuk meningkatkan kinerja dibandingkan dengan skema insentif yang lain seperti *fixed-pay*, *piece-rate*, dan *flat-rate*. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Fatseas and Hirst (1992), bahwa kinerja individu yang menerima skema *budget-based* hasilnya lebih tinggi, dibandingkan dengan kinerja individu yang menerima skema *flat-rate* dan *piece-rate*. Hasil penelitian Fisher *et al.* (2003) juga mengatakan bahwa pada kinerja grup, kinerja tertinggi dihasilkan oleh skema *budget-linear contract*, diikuti oleh *budget-fixed contract*, kemudian skema *piece-rate*. Dari penelitian terdahulu menunjukkan hasil kinerja individu yang berbeda jika menggunakan skema *budget-linear contracts* dan *budget-fixed contracts* (Kartini dkk. 2016).

Mulculnya teori harapan menunjukkan bahwa adanya penambahan pendapatan individu jika individu dapat meningkatkan

kinerjanya, sehingga *budget-linear contracts* dapat diterapkan (Kartini dkk. 2016). Berdasarkan tinjauan teoritis dan beberapa hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat diturunkan adalah:

H₁: Kinerja Individu Akan Lebih Tinggi Jika Insentif Diberikan Berdasarkan *Budget-Linear Contract* Dibanding *Budget-Fixed Contract*

2. *Social Incentives* Terhadap Kinerja Individu

Teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) adalah suatu teori yang mengatakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik, akan mengarahkan pada kinerja yang lebih tinggi (Robbins dan Judge, 2015).

Manajer yang efektif harus dapat memotivasi setiap karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan masing-masing karyawan sehingga perusahaan menjadi sukses dan manajer membutuhkan karyawan yang sangat termotivasi dengan struktur insentif yang tepat, dengan tidak membayar rendah bagi karyawan untuk menginginkan pribadi karyawan yang efektif dan efisien (Hosain, 2014). Menjalankan strategi motivasi yang terbukti di tempat kerja memungkinkan manajer dan karyawan membangun budaya perusahaan yang sehat dan dihargai dari awal sehingga dapat meminimalkan stres, kebingungan dan ketakutan yang memanifestasikan karyawan selama masa transisi selain itu juga manajer dapat mengidentifikasi apa yang memotivasi para karyawan untuk melakukan yang terbaik dan merasa terhubung

dengan pekerjaannya (Hosain, 2014). Sehingga individu akan terdorong untuk berperilaku lebih baik, termotivasi dan lebih semangat dalam menjalankan tugasnya untuk perusahaan sehingga karyawan semakin berprestasi dan dapat menghasilkan output pada tingkat yang melebihi standar.

Fehr and Gächter (1999) dan Towry (2003) berpendapat bahwa insentif sosial memainkan peran penting dalam lingkungan kerja modern dan sudah banyak dijumpai diberbagai perusahaan dimana orang bekerja sama dalam kelompok dan tim. Tippet and Kluvers (2009) menganggap penghargaan non-finansial sebagai alat bantu untuk mengembangkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan akan meningkat dengan pemenuhan kebutuhan karyawan serta perlindungan kerja, keseimbangan hidup, partisipasi dalam pengambilan keputusan, lingkungan kerja dan interaksi interpersonal yang ramah (Robbins, 2013).

Penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Fehr and Schmidt (2004) menyelidiki pilihan skema kompensasi oleh prinsipal dan bagaimana caranya dapat mempengaruhi alokasi usaha agen, penelitian ini mempertimbangkan insentif sosial dan masalah etika sebagai variabel penting yang mempengaruhi perilaku agen dalam pengaturan multi tugas. Pada penelitian Haider *et al.* (2015) mengatakan bahwa imbalan non-finansial sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan di

dalam perusahaan. Faktor non-ekonomi relevan dalam pengambilan keputusan dan pengendalian (Awasthi and Pratt, 1990; Sprinkle, 2003). Berdasarkan tinjauan teoritis dan beberapa hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat diturunkan adalah:

H₂: Kinerja Individu Akan Lebih Tinggi Jika Insentif Sosial Diberikan Dibandingkan Jika Insentif Finansial Diberikan

3. Target Kinerja Terhadap Kinerja Individu

Teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) adalah suatu teori yang mengatakan bahwa tujuan yang spesifik dan sulit, akan mengarahkan pada kinerja yang lebih tinggi jika ada umpan balik (Robbins dan Judge, 2015).

Target kinerja yang sudah ditetapkan sebelum melakukan pekerjaan atau tugas, akan berdampak pada pencapaian hasil kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan tidak ditetapkannya target kinerja sebelum melakukan suatu pekerjaan atau tugas (Kartini dkk. 2016). Dengan adanya target kinerja yang sudah ditetapkan sebelum melakukan tugas atau pekerjaan serta diiringi dengan adanya bonus, walaupun tidak hanya satu target saja tetapi banyak target kinerja, selama target kinerja tersebut dapat dicapai oleh individu, maka akan membuat individu termotivasi untuk mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan tersebut dan individu merasa terantang untuk menyelesaikannya (Kartini dkk. 2016). Sehingga akan menghasilkan dampak positif yaitu dapat mendorong peningkatan kinerja individu

untuk kemajuan perusahaan dan menambah semangat kerja para individu untuk menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

Hasil penelitian terdahulu yaitu pada penelitian Oktavia dkk. (2014) menunjukkan bahwa kinerja individu atau bahkan kinerja sekelompok karyawan (grup) di dalam perusahaan akan meningkat ketika terjadi peningkatan target kinerja, dibandingkan dengan tidak ditetapkannya target kinerja. Sedangkan Bonner and Sprinkle (2002) dan Fatseas and Hirst (1992) mengatakan bahwa tercapainya target kinerja oleh individu, juga akan mengakibatkan meningkatnya semangat kinerja individu. Hasil penelitian Locke and Latham (1990) mengatakan bahwa dengan adanya target kinerja yang spesifik menyebabkan efektivitas dari insentif moneter terhadap kinerja individu menjadi lebih besar daripada ketika tidak ditetapkannya target kinerja. Kesimpulan dari berbagai hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya kecenderungan kenaikan kinerja karyawan ketika target kinerja ditetapkan (Kartini dkk. 2016). Berdasarkan tinjauan teoritis dan beberapa hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat diturunkan adalah:

H₃: Kinerja Individu Akan Lebih Tinggi Jika Target Kinerja Ditetapkan Dibandingkan Jika Tidak Ditetapkan

4. Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Individu

Dalam teori penetapan tujuan (*goal-setting theory*) terdapat faktor-faktor lain selain umpan balik dalam memengaruhi hubungan tujuan-kinerja yaitu salah satunya adalah karakteristik tugas (Kartini dkk. 2016). Tujuan individu akan memengaruhi kinerja dengan lebih kuat ketika tugas yang diterima individu tersebut tergolong sederhana dan bukan kompleks, dapat dipahami dan dipelajari dengan mudah, tidak tergolong tugas yang sulit, individu dapat mandiri dalam menyelesaikan tugasnya dan tidak bergantung kepada karyawan yang lainnya, serta berada di ujung dari tujuan yang dapat dicapai (Kartini dkk. 2016).

Menurut Bonner and Sprinkle (2002) kompleksitas tugas merupakan variabel kunci dalam menentukan kinerja individu, dan dapat memengaruhi efektivitas dari pemberian insentif moneter. Bailey and Fessler (2011) menemukan bahwa kompensasi insentif efektif meningkatkan kinerja secara keseluruhan untuk tugas yang kurang kompleks, tugas kurang menarik, tetapi kurang efektif untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan untuk tugas yang kompleks dan atau menarik.

Namun ketika kompleksitas tugas meningkat, kebutuhan akan pengetahuan dan *skill* yang lebih baik juga meningkat, sehingga menyebabkan kinerja individu menjadi kurang sensitif terhadap kinerja yang membutuhkan pengetahuan dan *skill* yang lebih baik (Bonner *et*

al., 2000). Penelitian Bonner *et al.* (2000) sejalan dengan penelitian Oktavia dkk. (2014) menunjukkan bahwa peningkatan kompleksitas tugas secara signifikan memengaruhi kinerja. Apabila kompleksitas tugas dikaitkan dengan skema insentif, maka efektivitas dari skema insentif moneter dalam memotivasi kinerja individu menjadi semakin tidak efektif. Berdasarkan tinjauan teoritis dan beberapa hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang dapat diturunkan adalah:

H₄: Kinerja Individu Akan Lebih Tinggi Apabila Menerima Tugas yang Bersifat Kurang Kompleks Dibanding Tugas yang Kompleks

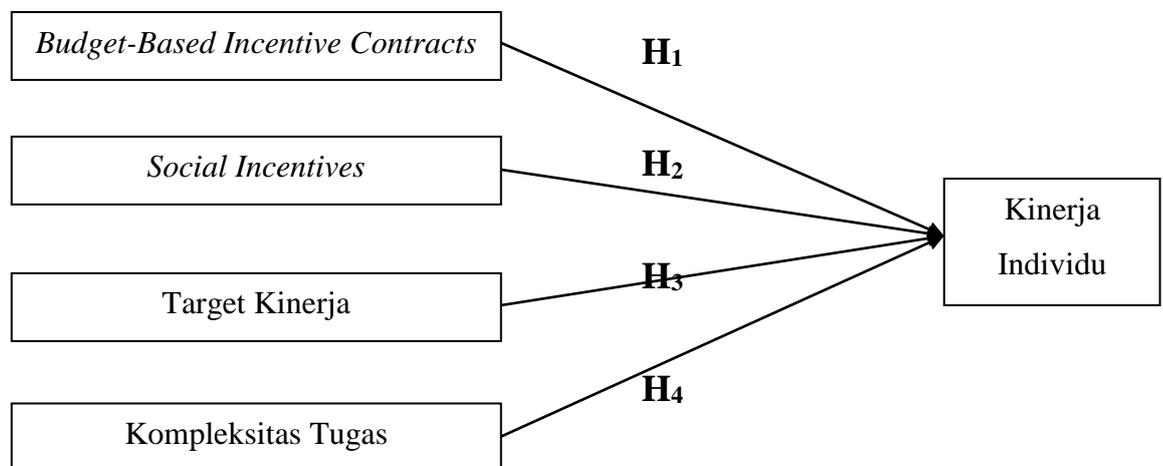
D. Model Penelitian

Perbedaan penetapan skema insentif yang diberikan kepada individu, akan menghasilkan kinerja individu yang beragam. Berbeda dengan penelitian Kartini dkk. (2016) yang hanya menggunakan skema *budget-based incentive contracts (financial incentive)*, pada penelitian ini terjadi penambahan skema insentif yaitu *social incentives*. Jadi, skema insentif pada penelitian ini ada 3 jenis, yaitu 2 jenis *budget-based incentives contracts (financial incentive)* yang terbagi menjadi *budget-linear contract* dan *budget-fixed contract* dan 1 jenis *social incentives*.

Penetapan target kinerja yang diberikan kepada individu untuk diselesaikan, semakin membuat individu termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan dan biasanya diiringi dengan adanya bonus apabila

individu dapat mencapai target tersebut. Jenis target kinerja yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah target kinerja 75% (*no target performance/do your best target*) dan 100% (*have target performance*).

Ketika kompleksitas tugas dikaitkan dengan skema insentif, maka efektivitas dari skema insentif dalam memotivasi kinerja individu menjadi semakin tidak efektif karena kompensasi insentif efektif meningkatkan kinerja secara keseluruhan untuk tugas yang kurang kompleks, tetapi kurang efektif untuk tugas yang kompleks. Jenis kompleksitas tugas pada penelitian ini adalah *less complex task* (tugas kurang kompleks) dan *complex task* (tugas kompleks).



Gambar 2.2. Model Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam eksperimen ini adalah data primer yang dilakukan dengan menggunakan desain eksperimental dengan model 3x2x2 yaitu insentif (*budget-linear contracts, budget-fixed contracts, social incentives*), target kinerja (75% dan 100%), dan kompleksitas tugas (*less complex task* dan *complex task*). Terdapat 12 SEL dengan desain

eksperimen 3x2x2 dan di setiap SEL diberikan *treatment* atau manipulasi yang berbeda. Desain eksperimen 3x2x2 dapat dilihat di tabel berikut ini:

Tabel 2.1. Desain Eksperimen (3x2x2)

				<i>Incentives</i>		
				<i>Budget-Based Incentive Contracts (Financial Incentives)</i>		<i>Social Incentives</i>
				<i>Linear</i> (1)	<i>Fixed</i> (2)	
Kompleksitas Tugas	<i>Less Complex Task</i> (1)	Target	75% (1)	SEL 1 (1,1,1)	SEL 2 (2,1,1)	SEL 3 (3,1,1)
		Kinerja	100% (2)	SEL 4 (1,2,1)	SEL 5 (2,2,1)	SEL 6 (3,2,1)
	<i>Complex Task</i> (2)	Target	75% (1)	SEL 7 (1,1,2)	SEL 8 (2,1,2)	SEL 9 (3,1,2)
		Kinerja	100% (2)	SEL 10 (1,2,2)	SEL 11 (2,2,2)	SEL 12 (3,2,2)