



PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT DWIDA JAYA TAMA

Sigit Purnomo

Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia

unpam02152@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja di PT Dwida Jaya Tama. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sample jenuh menggunakan sampel sebanyak 55 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,508 > 2,006)$. *Reward* dan *punishment* memiliki efek signifikan pada disiplin kerja dengan persamaan regresi $Y = 7,878 + 0,424X_1 + 0,384X_2$. Hasil penelitian simultan diperoleh dari pengujian hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(45,444 > 2,780)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Kata Kunci: Reward, Punishment, Disiplin Kerja

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of reward and punishment on work discipline at PT Dwida Jaya Tama. The method used is the quantitative method. The sampling technique used was saturated sample using a sample of 55 respondents. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7,809 > 2,006)$. Punishment has a significant effect on work discipline with the regression equation $Y = 12.796 + 0.673X_2$, the correlation value of 0.666 means that both have a strong relationship with a determination coefficient of 44.4%. Hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.508 > 2.006)$. Thus, H_0 is rejected and H_2 is accepted, meaning that there is a significant influence between punishment on work discipline. Reward and punishment have a significant effect on work discipline with the regression equation $Y = 7,878 + 0,424X_1 + 0,384X_2$. Simultaneous research results obtained from hypothesis testing obtained the value $F_{count} > F_{table}$ or $(45,444 > 2,780)$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted.

Keywords: Reward, Punishment, Work Discipline.

PENDAHULUAN

PT Dwida Jaya Tama yang didirikan pada tahun 2006 dengan produk utama adalah alat peraga pendidikan dari tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan dan kini sedang berkembang dalam tingkat Perguruan Tinggi. Mulai dari alat peraga Matematika, IPA keseluruhan, IPS keseluruhan, alat peraga dibidang tehnik permesinan motor dan mobil serta *software-software* peraga pendidikan yang sedang mulai menjadi *trend* masa kini. Sebagai perusahaan yang terus berkembang

tentunya PT Dwida Jaya Tama menjadi perusahaan di bidang alat peraga pendidikan dengan visi "One Stop Education Solution" diharapkan mampu menjadi pioneer sebagai solusi penyedia alat peraga pendidikan yang tiada henti dan selalu berinovasi. Dimana *reward* menjadi salah faktor penggerak demi tercapainya tujuan organisasi.

Adapun *reward* terbagi menjadi 2 yakni secara finansial maupun non finansial. *Reward* yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada PT Dwida Jaya Tama adalah *reward* nonfinansial yakni promosi jabatan.

Berikut data promosi jabatan pada karyawan di PT Dwida Jaya Tama pada tabel 1.

Tabel 1.
Data Promosi Jabatan pada Karyawan PT Dwida Jaya Tama Gunung Sindur – Bogor

Thn	Jumlah Karyawan	Karyawan	Assisten Manager	Team Leader	Total Promosi Jabatan	%
2016	65	63	1	1	2	2%
2017	62	62	0	0	0	0%
2018	55	50	0	5	5	4,5%
Jumlah	182	172	1	6	7	6,5%

Sumber : PT Dwida Jaya Tama, Tahun 2019

Dari tabel diatas dapat di lihat bahwa tingkat promosi jabatan selama 3 tahun terakhir. Adapun pada tahun 2016 total promosi jabatan yang diterima oleh karyawan mencapai 2% yakni 1 orang untuk posisi Asisten Manager dan 1 orang untuk posisi Team Leader. Sedangkan pada tahun 2017 tidak ada pemberian jabatan yang diberikan oleh manajemen kepada karyawan. Namun pada tahun 2018 pemberian promosi jabatan mengalami peningkatan yakni 4,5%, 5 orang untuk posisi Team Leader.

Punishment dalam pekerjaan merupakan kehendak dan kesediaan karyawan dalam memenuhi dan mematuhi peraturan serta ketentuan-ketentuan yang berlaku baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Banyaknya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan seperti datang terlambat ke tempat kerja, terlambat memasuki area kerja setelah jam istirahat, mengobrol dengan rekan kerja selama mengoperasikan mesin, dan tidak masuk kerja tanpa keterangan selama beberapa hari yang akhirnya membuat perusahaan harus memberlakukan *punishment* kepada karyawan. *Punishment* yang diterima karyawan dapat dilihat dari data karyawan yang mendapat teguran tertulis atau surat peringatan (SP). Adapun pelanggaran dan sanksi dikategorikan menjadi 3 tingkatan yakni Sanksi tingkat I (pelanggaran ringan) adalah sanksi yang diberikan kepada karyawan apabila melakukan pelanggaran disiplin ringan dengan memberikan teguran langsung

kepada pihak yang melakukan kesalahan. Teguran yang dilakukan dapat berupa teguran lisan atau teguran tertulis. Sanksi tingkat II (pelanggaran sedang) adalah sanksi yang diberikan kepada karyawan untuk mendapatkan efek jera kepada pelanggar. Hukuman bisa berupa penundaan gaji dan penundaaan kenaikan jabatan atau promosi. Sanksi tingkat III (pelanggaran berat) adalah sanksi yang diberikan kepada karyawan apabila melakukan pelanggaran disiplin berat karena pelanggaran yang dilakukan tidak dapat ditoleransi oleh perusahaan, biasanya berupa penurunan jabatan, pemberhentian kerja sementara atau juga pemutusan hubungan kerja. Berikut data karyawan yang mendapat surat peringatan (SP) di PT Dwida Jaya Tama.

Kedisiplinan pada dasarnya adalah hal yang mutlak harus dijalankan oleh setiap organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan guna menunjang perubahan sikap karyawan berdasarkan motivasi untuk berprestasi dalam suatu organisasi. Kedisiplinan juga merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan disamping faktor-faktor lainnya. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan

sampai tingkat terendah. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penurunan pada disiplin kerja di PT Dwida Jaya Tama ini terindikasi dengan tingginya tingkat absensi karyawan, baik

yang datang terlambat, sakit, ijin maupun tanpa keterangan (alpha).

Berikut data absensi selama 3 tahun PT Dwida Jaya Tama pada tabel 2. dibawah ini :

Tabel 2. Data Absensi Kerja Karyawan pada PT Dwida Jaya Tama Tahun 2016-2018

Thn	Jumlah Karyawan	JHK (Bulan)	JHK (Tahun)	Absensi				Jumlah Absensi
				T	S	I	A	
2016	65	22	264	27	20	22	25	94
2017	62	22	264	32	25	17	22	96
2018	55	22	264	29	19	15	20	83
Jumlah	182	66	792	88	64	54	67	273

Sumber : PT Dwida Jaya Tama Tahun 2019

TINJAUAN PUSTAKA

1. Reward

Menurut Fahmi (2016:57) *Reward* atau sering disebut dengan kompensasi merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sedangkan menurut Kadarsiman (2012:1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan

2. Punishment

Menurut Suwarno (2014:115) "*punishment* adalah suatu perbuatan yang dilakukan secara sadar dan sengaja yang menyebabkan penderitaan terhadap seseorang yang menerima hukuman, sebagai akibat dari kesalahan yang dibuatnya". Menurut Mangkunegara (2012:130) "*Punishment* merupakan ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar". Pada dasarnya tujuan pemberian *punishment* adalah supaya pegawai yang melanggar merasa jera dan tidak akan mengulangi lagi. Sedangkan menurut Rivai dalam Koencoro (2013:4) "*punishment* adalah suatu sanksi yang diterima oleh seseorang akibat dari pelanggaran atau aturan-aturan yang telah ditetapkan."

Dalam konteks perusahaan, *punishment* akan diberikan kepada karyawan yang lalai atau melakukan suatu kesalahan yang merugikan perusahaan.

3. Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2013:146) "disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu".

Menurut Mangkuprawira (2012:19) "disiplin kerja adalah sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi aturan, dan peraturan organisasi tertentu".

Sedangkan menurut Hasibuan (2012:193) berpendapat bahwa "disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku".

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisa kuantitatif. Sugiyono (2019:8) mendefinisikan metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk bertujuan untuk menguji pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel yakni sebanyak 55 karyawan PT Dwida Jaya Tama. Sedangkan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh karyawan PT Dwida Jaya Tama yang berjumlah 55 karyawan semuanya dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini dipaparkan penjelasan atas jawaban dari hipotesis penelitian.

a. Pengaruh *Reward* (X_1) Terhadap Disiplin kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 15,987 + 0,593X_1$, koefisien korelasi sebesar 0,731 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,535 atau sebesar 53,5% sedangkan sisanya sebesar 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,809 > 2,006$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *reward* terhadap disiplin kerja pada PT Dwida Jaya Tama.

b. Pengaruh *Punishment* (X_2) Terhadap Disiplin kerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 12,796 + 0,673X_2$, koefisien korelasi sebesar 0,666 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang

kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,444 atau sebesar 44,4% sedangkan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,508 > 2,006$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *punishment* terhadap disiplin kerja pada PT Dwida Jaya Tama.

c. Pengaruh *Reward* (X_1) dan *Punishment* (X_2) Terhadap Disiplin kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 7,878 + 0,424X_1 + 0,384X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,798 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($45,447 > 2,780$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pada PT Dwida Jaya Tama.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis perhitungan, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 7,878 + 0,424X_1 + 0,384X_2$. Dari persamaan ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 7,878 diartikan bahwa jika variabel *reward* (X_1) dan *punishment* (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai disiplin kerja (Y) sebesar 7,878 *point*.
- Nilai *reward* (X_1) 0,424 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel

punishment (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *reward* (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada disiplin kerja (Y) sebesar 0,424 *point*.

- c) Nilai *punishment* (X_2) 0,384 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *reward* (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *punishment* (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada disiplin kerja (Y) sebesar 0,384 *point*.

e. Koefisien Determinasi

Berdasarkan pada hasil pengujian determinasi, maka diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,636 maka dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja
Reward berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan persamaan regresi $Y = 15,987 + 0,593X_1$, nilai korelasi sebesar 0,731 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 53,5%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,809 > 2,006$). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara *reward* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Dwida Jaya Tama.
2. Pengaruh *punishment* terhadap disiplin kerja

Punishment berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan persamaan regresi $Y = 12,796 + 0,673X_2$ nilai korelasi sebesar 0,666 artinya kedua memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 44,4%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($6,508 > 2,006$). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Dwida Jaya Tama.

3. Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja

Reward dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan persamaan regresi $Y = 7,878 + 0,424X_1 + 0,384X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,798 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 63,6% sedangkan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($45,447 > 2,780$). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja karyawan di PT Dwida Jaya Tama

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *Reward* (X_1) bahwa pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, oleh karena itu ada baiknya perusahaan dapat memberikan bonus atau kompensasi yang proporsional kepada karyawan apabila hasil kerja karyawan dapat melampaui target yang telah ditetapkan dan perusahaan dapat memberikan promosi jabatan secara berkala setiap tahun kepada karyawan agar dapat memacu semangat kerja karyawan dan meningkatkan hasil kerja yang optimal bagi perusahaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel *Punishment* (X_2) bahwa perusahaan dapat memberikan sosialisasi kepada karyawan terkait sanksi yang diterima apabila dalam bekerja telah melakukan kesalahan serta aturan yang berlaku di perusahaan dan pemberian sanksi yang sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan guna mencegah terjadinya kesalahan yang berulang ataupun kesalahan yang akan terjadi dimasa mendatang.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel Disiplin Kerja karyawan (Y) bahwa perusahaan dapat memberikan hukuman yang tegas kepada karyawan yang memiliki tingkat absensi yang rendah agar dapat memperbaiki tingkat kehadirannya dan memberikan penghargaan kepada karyawan dengan tingkat absensi kehadiran yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Algifari (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFEE.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Flippo, Erwin B. 2012, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, R., et al. (2020). *The Effect of Trilyle Leadership Style and Organization Culture on School Performance: Evidence form Indonesian Senior High School*. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), 8512-8537.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Depok: Raja Grafindo Persada
- Kristianti, L. S., et al. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta*. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101-109.
- Mahmudi (2013), *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nurjaya, N., et al. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul*, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Nurjaya, N., et al. (2021). *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten Gunungkidul*, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 332-346.
- Pawar, A., et al. (2020). *Organizational Servant Leadership*. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*, 63-76.
- Purwanto, M. N. (2015). *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Singgih Santoso (2015). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sudjana (2014) Metode Statistika, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2015), Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D, Alfabeta, Bandung
- Suharsimi Arikunto (2014). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.