

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATRA**

SKRIPSI



Nama : DENIS TARORES

Nim : 21 2015 039

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2020

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. GOLDEN BLOSSOM SUMATRA**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



Nama : DENIS TARORES

Nim : 21 2015 039

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2020

PERYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Denis Tarores

NIM : 212015039

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatra

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana S1 baik di Universitas Muhamadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan atau gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2020



Deni Tarores

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhamdiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Golden Blossom Sumatra
Nama : Denis Tarores
Nim : 21 2015 039
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Study : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima Dan Disahkan
Pada tanggal, September 2020

Pembimbing I,

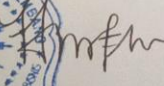
Pembimbing II,

DR. Diah Isnaini A. S.E., M.M.
NIDN: 0207046301

Zawawi Kohar, S.E., M.Si
NIDN: 0222045801

Mengetahui,
Dekan
dan Ketua Program Study Manajemen




Zulcha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN: 0229057501

“MOTTO DAN PERSEMBAHAN”

- ❖ Sahabat sejati adalah mereka yang mengerti masa lalu kamu, percaya dengan masa depanmu, dan mereka yang menerima kamu apa adanya (Denis Tarores)
- ❖ Jadi diri sendiri, cari jati diri, dan dapatkan hidup yang sejati (Denis Tarores)

PERSEMBAHAN

- ❖ Rasa syukur yang mendalam atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berbagai macam nikmat-Nya, salawat dan salam teruntuk baginda Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga dan pengikutnya yang setia.
- ❖ Rasa terima kasih dan penghargaan yang paling tinggi saya sampaikan kepada orang-orang yang sangat berarti dan memberi arti dalam kehidupan ini.

- ❖ Bapakku tercinta Mulyamin
- ❖ Mamakku tercinta Usmawati
- ❖ Saudara-saudara kandungku yang
selalu memberi dukungan
- ❖ Sahabat-sahabatku yang selalu
memberi semangat
- ❖ Almamater yang kubanggakan

Abstrak

Denis Tarores/212015039/ Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Glossom Sumatera

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Glossom Sumatera. Metode penelitian asosiatif dengan teknik analisi regresi linear berganda. Populasi penelitian berjumlah 406 responden, teknik sampling yang digunakan adalah *Proposional Random Sampling* dimana jumlah sampel 162 responden, hasil uji hipotesis melalui uji f (simultan) dengan menggunakan tingkat keyakinan 90%, menunjukkan ada pengaruh signifikan kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Golden Glossom Sumatera.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Denis tarores / 212015039 / *The Influence of compensation and work discipline on employee performance at PT. Golden Glossom Sumatra*

This study aimed at determining whether or not there was an influence of compensation and work discipline on employee performance at PT. Golden Glossom Sumatra. This study used an associative research methods. The technique used for analyzing the data was multiple linear regression analysis techniques. The number of population was 406 respondents, and the total sample of 162. The number of sample was 162 respondents. The sampling technique used was Propotional Random Sampling. The results of hypothesis which were tested by using the f test (simultaneous) with a 90% confidence level showed simultaneously, there was a significant influence of compensation and work discipline on employee performance at PT. Golden Glossom Sumatra.

Keywords: *Compensation, Work Discipline, Employee Performance*

PENGESAHAN

NO. 22 / Abstract/LB/UMP/ II / 20 20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang

PRAKATA



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**. Dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada Kedua orang tuaku tercinta Mulyamin dan Usmawati, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang selalu memanjatkan doa untuk Denis tarores putramu tercinta dalam sujudnya, pendidikan dan motivasi baik dalam bentuk materil maupun moral yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs.Fauzi Ridwan, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu DR Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M selaku pembimbing I dan Bapaki Zawawi Kohar, S.E.,M,Si selaku pembimbing II yang dengan kesabaran

membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga usulan penelitian ini dapat di selesaikan dengan baik.

5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.

6. Teman seperjuangan terkhusus Dio Fanili, Fitri dian sari, Rahmad indra wijaya, Rahman juliarto, Roby randika, Karimah, Rusiyani , Septa eka pratama, yang selalu mengsupport dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi

7. Teman-teman satu angkatan Fakultas Ekonomi Manajemen angkatan 2015 atas bantuannya dan canda canda tawanya yang tak pernah terlupakan.

8. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak bisa disebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Palembang, September 2020

Denis Tarores

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul	
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	i
Halaman Pengesahan Skripsi	ii
Halaman Motto dan Persembahan	iii
Halaman Prakata	iv
Halaman Daftar Isi	vii
Halaman Daftar Tabel dan Daftar Gambar	x
Halaman Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak	xii
Abstract	xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	8
B. Penelitian Sebelumnya	27
C. Kerangka Penelitian	28
D. Hipotesis.....	28

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	29
B. Lokasi Penelitian.....	30
C. Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel	32
E. Data yang diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis dan Teknik Analisis	35

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	42
B. Hasil Pembahasan	58

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	67
B. Saran.....	67

BAGIAN AKHIR

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	5
Tabel III.1	41
Tabel III.2	42
Tabel III.3	43
Tabel IV.1	58
Tabel IV.2	59
Tabel IV.3	60
Tabel IV.4	61
Tabel IV.5	62
Tabel IV.6	63
Tabel IV.7	66
Tabel IV.8	69
Tabel IV.9	72
Tabel IV.10	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1	38
Gambar III.1	52
Gambar IV.1.....	73
Gambar IV.2.....	75
Gambar IV.3.....	76

LAMPIRAN

Lampiran 1	Jadwal Kegiatan Penelitian
Lampiran 2	Surat Pernyataan Selesai Melakukan Penelitian
Lampiran 3	Form Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	Kartu Aktivitas Bimbingan
Lampiran 5	Sertifikat Pelatihan Toefl
Lampiran 6	Sertifikat Toefl
Lampiran 7	Sertifikat AIK
Lampiran 8	Sertifikat Komputer
Lampiran 9	Sertifikat PK2MB
Lampiran 10	Sertifikat Bumdes
Lampiran 11	Surat Hasil Bebas Plagiat
Lampiran 12	Data dan Hasil Pengolahan Data
Lampiran 13	Biodata Peneliti

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu modal dasar, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengelola sumber daya lainnya agar berguna bagi kehidupan manusia dan betapapun canggihnya peralatan dan teknologi di jaman yang semakin modern ini jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik sebaliknya jika peralatan yang sederhana dan dikerjakan dengan tenaga kerja yang berkualitas maka hasilnya akan jauh lebih baik oleh karena itu tuntutan akan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mengimbangi perkembangan dunia bisnis atau perusahaan maka perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Banyak yang dapat dipelajari tentang SDM salah satunya adalah kinerja. Kinerja merupakan suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya tujuannya sehingga untuk mengukur keberhasilan kinerja dapat diukur melalui beberapa bagian seperti, kualitas dan kuantitas kerja. SDM menjadi salah satu

penentu bagi keberhasilan perusahaan hal ini disebabkan seluruh organisasi yang ada bertanggung jawab terhadap karyawan SDM yang baik dapat mendorong para manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. SDM merupakan salah satu bidang yang berperan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendali bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Organisasi atau perusahaan yang kurang memperlihatkan dalam memberikan kompensasi dan disiplin akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbaikan terhadap sistem pemberian kompensasi dan disiplin tersebut sangat penting dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang bergantung pada rencana strategi suatu organisasi atau perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi Kinerja adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individual Kasmir, (2016:182-183)

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2015:181). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang sering terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang

terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitaskan pencapaian tujuan organisasi.

Selain kompensasi, disiplin juga berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Singodimedjo dalam buku Edy Sutrisno, 2009: 86). Sementara kedisiplinan berfungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin waktu kerja dan disiplin dalam menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dilakukan oleh karyawan maka tujuan perusahaan akan tercapai.

PT. Golden Blossom Sumatra yang beralamat Jln. Prambatan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Merupakan salah satu instansi swasta yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit untuk memenuhi kebutuhan industri dan bahan pangan dalam negeri didirikan berdasarkan akta pendirian no. 40 tanggal 01 Febuari 2005 dihadapkan notaris Fauzie, SH di Palembang telah dapat pengesahan Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan no. C 09648 ht.01.01th.2005 pada tanggal 11 April 2005 dan telah di umumkan dalam berita Republik Indonesia no. 70 pada tanggal 01 September 2006. PT. Golden Blossom

memiliki tujuan ikut serta mengembangkan perkebunan kelapa sawit dan mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Tabel I.1
Data Produksi Tahun 2014 – 2018
PT.Golden Blossom Sumatra

Tahun	Target produksi (ton)	Realisasi produksi (ton)
2014	54.000	49.000
2015	57.000	51.000
2016	60.000	47.000
2017	63.000	50.000
2018	66.000	58.000

Sumber : PT. Golden Blossom Sumatra 2019

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa produksi PT.Golden Blossom Sumatera mengalami hukuasi kinerja. Hal ini dapat dilihat dari kuantitas hasil produksi sawit yang tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT.Golden Blossom Sumatra. Kondisi tersebut menggambarkan kinerja karyawan di PT.Golden Blossom Sumatra. Kualitas karyawan yang tidak cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Karyawan sering mengulur-ngulur waktu penyelesaian suatu pekerjaan yang sering berdampak kepada tidak pernah tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dari tabel 1.1 di atas maka dilihat hukuasi kinerja karyawan dalam satu tahun, dimana pada tahun ke 2018 kinerja karyawan mengalami pemerosotan dibandingkan pada tahun 2014. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja yang dilakukan karyawan, seperti, pekerjaan yang

seharusnya biasa selesai cepat waktu tetapi keyataannya lama memerlukan waktu yang lama.

kinerja dipengaruhi kompensasi karyawan. Kompensasi karyawan masih berada dibawah upah minimum provinsi (UMP) Sumatera Selatan tahun 2018 sebesar Rp. 2.595.994,- gaji yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan, kondisi ini ditandai dengan tidak tepat dan rendahnya pemberian gaji yang diberikan PT. Golden Blossom Sumatra kepada karyawan hanya Rp 2.000.000,- Selain itu belum ada insentif untuk karyawan yang telah bekerja lebih dari standar yang ditetapkan oleh PT.Golden Blossom Sumatera. Serta masih tidak meratanya pemberiaan kompensasi tidak langsung kepada karyawan seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun dan fasilitas pendukung kinerja karyawan.

Tabel I.2
Data Gaji Karyawan 2014-2018
PT. Golden Blossom Sumatra

No.	Jabatan	Gaji	Tahun	Ket
1.	BHL	2.000.000	2014	Buruh Harian Lepas
2.	BHL	2.000.000	2015	Buruh Harian Lepas
3.	BHL	2.000.000	2016	Buruh Harian Lepas
4.	BHL	2.000.000	2017	Buruh Harian Lepas
5.	BHL	2.000.000	2018	Buruh Harian Lepas

Sumber : PT. Golden Blossom Sumatra, 2019.

Selain kompensasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja di PT.Golden Blossom Sumatra belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari

kurangnya ketegasan dari pimpinan dalam memberikan sanksi hukuman kepada karyawan yang lebih ditingkatkan. Jika pengawasan yang kurang baik terbukti bahwa karyawan tidak disiplin, serinya telat, pulang lebih cepat dari karyawan lainnya, pada jam kerja karyawan keluyuran. Apa bila karyawan yang melanggar aturan perusahaan maka diberikan sanksi atau hukuman seperti surat peringatan (SP). Maka dari itu hal tersebut harus ditingkatkan dalam tindakan yang nyata karena hal tersebut paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan kajian penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra.

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan uraian masalah, maka yang menjadi peneliti masalah adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatra.

DAFTAR PUSTAKA

Ananta Satejo dan selisinya kempa (2017) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Moderen Widya Tehical Cabang Jayapura. Surabaya Agora.

Arif Yusuf Hamali, 2016. Pemahaman Manajemen Sumber daya Manusia , Yogyakarta

Danang sumyoto, SH., S.E., M.M (2015) perilaku konsumen dan pemasaran Yogyakarta: CAPS

Dwi Priyanto, (2010). Teknik mudah dan cepat melakukan teknik analisis data penelitian dengan SPSS dan tanya jawab ujian pendadaran. Gaya media yogyakarta.

Edy Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Penerbit Kencana, Jakarta.

Iqbal Hasan. 2013. Statistik 2. Jakarta. Penerbit: PT Bumi Aksara

Kasmir(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori Dan Praktik Jakarta : Rajawali Persa

Komarudin,(2001). Ensiklopedia manajemen edisi IX, Jakarta : bumi aksara

Mardik , Astutik (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sajatera Usaha Bersama. Jurnal Akademik . Vol12 no 2. Halaman 3

Malayu S.P. Hasibuan. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Sugiono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, dan RdanD. Cetakan Kelima, Penerbit Alfabeta. Bandung

Sugiyono 2014, Metode Penelitian Kuantitatif dan RdanD. Bandung : PT. Alfa Beta

Sugiyono 2014, Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung : PT. Alfa Beta

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.