

**PENGARUHKOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HOK TONG KERAMASAN
PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama :Lukman Hakim

Nim :212015024

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS**

2019

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HOK TONG KERAMASAN
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Nama :Lukman Hakim

Nim :212015024

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS
EKONOMI DAN BISNIS**

2019

Falkultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah
Palembang

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Lukman Hakim
Nim : 212015024
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramsasn Palembang

Dengan ini saya nyatakan :

1. Karya tulis ini asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini 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 dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar yang diperoleh karya ini serta sanksi lainnya sesuai norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Febuari 2019



Lukman Hakim

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang
Nama : Lukman Hakim
Nim : 212015024
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : SumberDayaManusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Januari 2019
Pembimbing I,

DR. Sri Rahayu, S.E., M.M
NIDN: 0206016702

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Januari 2019
Pembimbing II,

Zaleha Trihandayani, S.E., M.SI
NIDN: 0229057501

Mengetahui,
Dekan
u.b Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si

NIDN: 0216057001

ABSTRAK

Lukman Hakim/212015024/2019/Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang. Tujuannya untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif populasi penelitian adalah seluruh yang berjumlah 406 karyawan dengan sampel sebanyak 80 karyawan dengan teknik sample random sampling. Teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji F dan uji T) dengan bantuan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukan bahwa $Y = 0,571 + 0,337 X_1 + 0,603 X_2$. Hasil uji hipotesis menunjukan $F_{hitung}(250,655) \geq F_{tabel} (2,37)$ dan $t_{hitung}(4,204) X_1(8,120) X_2 \geq t_{tabel}(1,664)$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya ada Pengaruh Komitmen Organisasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Hok Tong Keramasan Palembang baik secara simultan maupun secara parsial.

Kata Kunci :Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTARCT

Lukman Hakim/212015024/2019/The Effects of Organization Commitment and Work Environment on Employee Performance at PT Hok Tong Keramasan Palembang/Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was to introduce organizational commitment and work environment on employee performance at PT Hok Tong Keramasan Palembang. The aim was to find out the effect of organizational commitment and work environment on employee performance at PT Hok Tong Keramasan Palembang. This research included the associative research and the population was all of 406 employees with a sample of 80 employees with sample random sampling technique. The analysis technique used multiple linear regression and hypothesis testing (F test and T T test) with the help of SPSS 22. The results of the study showed that $Y = 0.571 + 0.333 X_1 + 0.603 X_2$. Hypothesis test results showed $F_{obtained} (250, 655) \geq F_{tabel} (2,37)$ and $t_{obtained} (4,204) X_1 (8,120) X_2 \geq t_{tabel} (1,664)$ then H_0 was rejected H_a was accepted. This meant that there was the effects of Organizational Commitment (X_1) and work Environment (X_2) On Employee Performance (Y) PT Hok Tong Keramasan Palembang both simultaneously and partially.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment and Employee Performance.

PRAKATA



Alhamdulillah puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HOK TONG KERAMASAN PALEMBANG.** 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 tua ku tercinta Rudi Hartono dan Dini Hartini, kupersembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada saat suka maupun duka, selalu mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putra Mu 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 terima kasih 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. Sri Rahayu, S.E., M.M selaku pembimbing I dan Ibu Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang dengan kesabaran

membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi 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. Terimakasih kepada adikku (Feby Andriani) tiada yang mengharukan saat kumpul bersama kalian, walaupun sering bertengkar tapi hal itu selalu menjadi warna yang tak akan bisa terlupakan, hanya karya kecil ini yang dapat penulis persembahkan.
7. Terimakasih teman-teman seperjuanganku “KB” (Viktor, Ari, Diya, Riza, rendi, andre, ade, windri, dewi, suci, ade) terimakasih untuk suka duka, tanggis dan perjuangan yang kita lewati bersama dan terimakasih untuk kenangan manis yang telah terukir selama ini, dengan perjuangan dan kebersamaan kita pasti bisa
8. Terimakasih saudara seperantawan (Gupta, Ari, Niko, Delta, Windi, Surya, Gustam, Bakti, Jeki) lanjutkan perjuangan menuntut ilmu
9. Terimakasih teman-teman di Desa ku (Marwansyah, S.H Bripda Chairul Akbar, Hery Aprianzah, S.Pd, Hikmah Tula, Robi Akram) yang selalu mendukung dan memberi semangat
10. Terimakasih teman-teman KKN posko 105 serta keluarga besar Kemang Agung.
11. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2015 yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
12. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

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, januari 2019

Lukman Hakim

DAFTAR ISI

BAGIAN AWAL

SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN DAN MOTTO.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	ix
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRAC	xiv

BAGIAN ISI

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Sebelumnya.....	19
C. Kerangka Pemikiran.....	22
D. Hipotesis.....	23

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis penelitian.....	24
--------------------------	----

B. Lokasi Penelitian.....	24
C. Operasionalisasi Variabel	25
D. Populasi dan Sampel.....	26
E. Data yang digunakan.....	27
F. Metode Pengumpulan Data.....	28
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	29
BAB IV. HASIL PENEILITIAN DAN PEMBAHASAN	
A Hasil Penelitian	36
B. Hasil uji instrumen.....	47
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	60
B. Saran	62
BAGIAN AKHIR	
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	64

DAFTAR TABEL

Tabel I.1. Data Produksi.....	3
Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel	25
Tabel III.2. Jumlah Sampel Penelitian.....	27
Tabel IV.1. Hasil Uji Validitas	38
Tabel IV.2. Hasil Uji Reabilitas.....	39
Tabel IV.3. Hasil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel IV.4. Hasil Responden Berdasarkan Pendidikan	41
Tabel IV.5. Hasil Responden Berdasarkan Pengalaman.....	42
Tabel IV.6. Distribusi jawaban responden variabel Y	43
Tabel IV.7. Distribusi jawaban responden variable X1	44
Tabel IV.8. Distribusi jawaban responden variable X2	46
Tabel IV.9. Analisis Regresi Linier Berganda	47
Tabel IV.10. Hasil Uji F.....	49
Tabel IV.11. Hasil Uji T	51
Tabel IV.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Jawaban Kuesioner Responden
- Lampiran 2 Output analisis data
- Lampiran 3 Output frekuensi responden
- Lampiran 4 Output rehabilitas
- Lampiran 5 Output validitas
- Lampiran 6 Tabel t
- Lampiran 7 tabel f
- Lampiran 8 Jadwal Kegiatan Penelitian Mahasiswa
- Lampiran 9 Surat Keterangan Riset
- Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 11 Sertifikat AIK
- Lampiran 12 Sertifikat TOEFL
- Lampiran 13 Data dan Hasil Pengolahan Data
- Lampiran 14 Biodata Penulis

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengelola sumber daya lainnya agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Betapapun canggihnya peralatan dan teknologi di jaman yang semakin moderen ini jika tidak di dukung 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 hasil yang dicapai 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, oleh karena itu perusahaan akan mampu bersaing dan berkembang dengan baik.

Kinerja karyawan berkaitan dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran yang diinginkan perusahaan. Karyawan merupakan faktor penggerak yang dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan, atau dengan kata lain bahwa karyawan adalah inti kehidupan bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena itulah dukungan diberikan pada seluruh karyawan, agar pelaksanaan kegiatan bisa berjalan dengan baik.

Kinerja adalah tantangan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerja tersebut. Kinerja berasal dari pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung, Wibowo (2015: 7). Untuk mencapai tingkat kinerja karyawan yang tinggi, maka karyawan harus mempunyai komitmen yang tinggi pula dimana komitmen ini merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut menimbulkan rasa ikut memiliki terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi merupakan perasaan indentifikasi, loyalitas, dan perlibatan dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi. Wibowo (2015: 430). Komitmen organisasi pada setiap karyawan sangat penting karena dengan adanya komitmen maka karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab, semangat kerja yang maksimal serta memiliki suatu kepercayaan pada nilai-nilai perusahaan terhadap pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen bekerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorang maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2011: 2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja merupakan suatu keinginan karyawan terhadap pekerjaan akan gaji yang cukup, keamanan pekerjaan, kesempatan untuk maju, pimpinan yang bijaksana dan rekan kerja yang kompak. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan membuat karyawan juga ikut merasa nyaman dalam bekerja sehingga tugas yang dilakukan oleh para karyawan dapat berjalan dengan baik, lingkungan kerja yang baik meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang nyaman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan, dan hubungan dengan rekan kerja yang baik.

PT Hok Tong Keramasan Palembang merupakan perusahaan yang terletak di Sumatra Selatan tepatnya di Jl. Mayjen Satibi Darwis RT. 27 RW. 06 Kel. Keramasan Kec. Kertapati Palembang 30259 PT Hok Tong Keramasan Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan karet

Tabel I.I

Hasil Produksi PT Hok Tong Keramasan Palembang

Tahun	Target (KG)	Realisasi (KG)	Persentase
2014	70, 000,000	69,732,460	99,6%
2015	70, 000,000	69, 619, 735	99,4%
2016	70, 000,000	64, 440, 110	92%
2017	70, 000,000	58, 424, 470	83,4%

Sumber: PT Hok Tong Palembang

Dari data diatas merupakan hasil produksi karet dari tahun 2014 samapi 2017 ada hubunganya dengan kinerja karyawan. Dapat dilihat hasil produksi karet mengalami penurunan meskipun pada tahun 2014 hampir memenuhi target tetapi pada tahun 2015-2017 mengalami penurunan secara terus menerus. karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, semua karyawan berperan aktif untuk mencapai tujuan perusahaan. Atasan juga kurang memberikan masukan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Selain itualat dan sarana sudah terbilang lama, pada saat mesin beroperasi sering mengalami kerusakan sehingga kinerja karyawan menurun.

Komitmen organisasi yang diterapkan PT Hok Tong Keramasan Palembang masih kurang tepat, hal ini dikarenakan komitmen organisasi yang ada dalam perusahaan belum sesuai dengan harapan karyawan seperti pimpinan yang tidak mau mendengarkan pendapat karyawan padahal karyawan merasa dirinya menjadi bagian dari perusahaan. pimpinan yang selalu menganggap dirinya lebih berpengalaman dari bawahan tidak memberikan kebebasan terhadap karyawan dalam menyampaikan pendapat dalam hal ini karyawan tidak dilibatkan dalam proses pengambilan kebijakan. Selain itu tidak adanya perbedaan antara karyawan lama dengan karyawan baru padahal perusahaan menjanjikan adanya kenaikan gaji, akan tetapi hal tersebut belum terpenuhi sehingga mengurangi rasa kepercayaan karyawan. Hal ini berdampak pada turunya kinerja karyawan dan hasil kerja yang tidak maksimal.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif karena hubungan antara karyawan dan pimpinan kurang berjalan dengan baik, ini disebabkan kurangnya arahan komunikasi dari pimpinan. Selain itu dalam hal keamanan, belum tersedianya loker pribadi di tempat kerja untuk menyimpan barang-barang pribadi mereka seperti tas, handphone dan lain-lain di saat sedang bekerja. Selanjutnya penggunaan cat ruangan tempat bekerja sudah terlalu lama dan cat nya sudah banyak yang pudar, sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen Organisasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hok Tong Keramasan Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Adakah Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang
2. Adakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang
3. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang

2. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Hok Tong Keramasan Palembang

D. Manfaat Penelitian

1) Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, maka penulis diberi kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dibidang ekonomi pada umumnya dan khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2) Bagi Lokasi Peneliti

Diharapkan memberikan sumbangan pemikiran dan masukan pada PT Hok Tong Keramasan Palembang mengenai pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3) Bagi Almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk peneliti selanjutnya, khususnya untuk peneliti yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada.
- Hasan, Iqbal. (2013). *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Rajawali
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Penerbit PT. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafindo.
- Kholik, Abdul. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Pasundan 1 Cimahi*. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol. 2 _No. 1 _Hal. 62-68 juli (2018)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung
- Prasetyo, Eko. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara*. Journal of Management Vol. 02 No. 02, Maret 2016
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kelima.
Bandung : PT Refik Aditama
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunyanto, Danang. (2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS
- Swasto, Bambang. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 33 No. 1 April 2016
- Wibowo.(2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Penerbit Penerbit PT RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wibowo.(2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Penerbit Penerbit PT RajaGrafindoPersada. Jakarta.