PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. ASKRINDO PALEMBANG

TESIS

Ditulis Untuk Memenuhi sebagai Persyaran dalam menempuh gelar magister manajamen

Nama : ROMADON DWI ZAHRI
Npm : 173841027
Konsentrasi : Manajamen Sumber Daya Manusia

PASCA SARJANA

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJAMEN

UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG

2020

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. ASKRINDO PALEMBANG

Nama : Romadon Dwi Zahri
NPM : 173841027
Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyetujui :

Palembang, 4 September 2020
Pembimbing Utama

Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM

Palembang, 4 September 2020
Pembimbing Anggota

Dr. M. Ima Andriyani , SE. M.Si

Palembang, 4 September 2020

Mengetahui,
Direktur Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Universitas Tridinanti Palembang

Dr. Hj. Tri Suyantiningsih, SE, MM

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	ROMADON DWI ZAHRI
NPM	:	173841027
Program Studi	:	Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis	:	Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Askrindo Palembang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Program Pascasarjana Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.

2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

3. Jika di kemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dam sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sabar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, 30 September 2020

Yang menyatakan,

METERAI TEMPEL

6000

ROMADON DWI ZAHRI

DAFTAR ISI

HALAMAN

HALAMAN JUDUL. I

HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING. II

HALAMAN PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI.....III

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN. IV

KATA PENGANTAR V

ABSTRAK VI

DAFTAR ISI.....VII

DAFTAR TABEL .....

DAFTAR GAMBAR. .....

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....1

B. Identifikasi Masalah. 6

C. Pembatasan Masalah. 7

D. Perumusan Masalah 7

E. Tujuan Penelitian.....7

F. Kegunaan penelitian 8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis.....

1. Kinerja Karyawan 9

2. Motivasi 15

3.Pelatihan 20

4. Kompensasi 27

B. Penelitian Yang Relevan 37

C. Kerangka Berpikir 39

D. Hipotesis.....41

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....43
1 waktu Penelitian.....43
2 tempat Penelitan.....44
B. Populasi Dan Sampel. 44
1. Populasi.....44
2. Sampel.....44
C. Desain Penelitian. 45
D. Variabel dan definisi oprasional. 46
1.Variabel.....46
2. Definisi Operasional. 46
E. Instrumen Penelitian.....48
F. Teknik Analisis Data. 48
1. Uji Instrumen. 49
1.1 Uji Instrumen Validitas.....49
1.2.Uji Instrumen Realibilitas. 50
1.3 Uji Normalitas.....50
1.4 Uji Analisis Regrei Berganda. 50
2. Uji Hipotesis. 51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
A.HASIL PENELITIAN .....
1. Uji Instrument. 53
a. Uji Instrument Validitas Motivasi..... 53
b. Uji Instrument Validitas Pelatihan 54
c. Uji Instrument Validitas Kompensasi 54
d. Uji Instrument Validitas kinerja karyawan. 55
2. Uji Realibilitas.....
a. Uji Realibilitas Motivasi..... 55
b. Uji Realibilitas Pelatihan. 56
c. Uji Realibilitas Kompensasi. 57
d. Uji Realibilitas Kinerja karyawan 57
3. Uji Normalitas. 58
4. Uji Statistic Infransial.....

a. Uji Analisis Regresi Berganda. 59
b. Uji Korelasi..... 60
c. Uji Determinasi. 61
d. Uji Hipotesis 62
1. Uji F Annova. 62
2. Uji t. Parsial. 63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
A. Kesimpulan. 69
B. Implikasi. 70
C. Saran. 71
DAFTAR PUSTAKA. 72
LAMPIRAN

Abstrak

Romadon Dwi Zahri. Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askrindo Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Palembang. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 72 orang, dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 orang. Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Palembang, dengan nilai sig F sebesar 0,000 < 0,05 korelasi (R) pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Palembang. sebesar 0,793 artinya menunjukan korelasi yang kuat dan bersikap positif (searah). Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,613 atau 61,3% terdapat pengaruh motivasi, pelatihan an kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Palembang. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,655 > 0,235), sig sebesar 0,000 < 0,05. Terdapat pegaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (8,247 > 0,235), sig sebesar 0,000 < 0,05. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja ditunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,200 > 0,235), sig sebesar 0,00 < 0,05. Dan terdapat nilai konstan kinerja karyawan sebesar 0,000 < 0,05. Karena semua nilai sig t < 0.05 dari uji t tersebut maka kesimpulan yang berarti variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji F secara bersama pada variabel terdapat pengaruh dan begitu juga dengan uji t terdapat pengaruh dari variabel masing-masing.

Abstract

Romadon Dwi Zahri. The Influence of Motivation, Training and Compensation on Employee Performance of PT. Askrindo Palembang.

This study aims to determine the effect of motivation, training and compensation on the performance of employees of PT. Askrindo Palembang. The population in this study were 72 employees, in this study using saturated samples so that the sample used in this study was 72 people.

From the results of this study, there is an effect of motivation, training and compensation on the performance of employees of PT. Askrindo Palembang, with a sig F value of 0.000 <0.05 correlation (R) the effect of motivation, training and compensation on the performance of employees of PT. Askrindo Palembang. amounting to 0.793 means that it shows a strong correlation and has a positive attitude (unidirectional). The coefficient of determination Adjusted R Square is 0.613 or 61.3%. There is an effect of motivation, training and compensation on the performance of employees of PT. Askrindo Palembang. There is an influence of motivation on employee performance indicated by the value of tcount> ttable (7.655 > 0.235), sig of 0.000 <0.05. There is an effect training on employee performance. indicated by the value of tcount > ttable (8,247 > 0.235), the sig is 0,000 < 0.05. There is an effect of compensation on performance indicated by the value of tcount > ttable (4.200> 0.235), sig of 0.00 <0.05. And there is a constant value of employee performance of 0.000 < 0.05. Because all values of sig t <0.05 from the t test, the conclusion means that these variables have a significant effect on employee performance. The results of the F test together on the variables have an influence and likewise with the t test there is the influence of each variable.

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan, (2009: 167). Keberhasilan suatu perusahaan tak lepas dari keahlian sumber daya manusianya yang bekerja di dalam perusahaan tersebut. Menurut wibowo, (2013:7) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan konstribusi pada ekonomi. Jadi kinerja merupakan hasil kerja yang di capai dari pekerjaan yang di dukung oleh motivasi, pelatihan dan kompensasi.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tujuan yang ingin dicapai. Menurut Irham Fahmi, (2016:7) motivasi adalah aktivitas prilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan yang di inginkan. Motivasi yang tinggi menentukan arah dalam mencapai tujuan yaitu kesuksesan. Sukses tidaknya sebuah perusahaan sangat bergantung pada faktor tersebut, Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sangatlah besar, bisa membuat kinerjanya semakin bersemangat atau sebaliknya malah mengendur.

Motivasi yang diberikan di dalam perusahaan tidak maksimal mengingat tidak adanya tunjangan kinerja atau remunerasi berupa *reward* yang diberikan oleh perusahaan, motivasi “kemungkinan” diberikan kepada karyawan berupa promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila karyawan yang bersangkutan dianggap pantas

mendapatkan promosi tersebut dengan ketentuan yang berlaku, namun masih diragukan dalam pelaksanaanya mengingat berbagai faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah pelatihan. Usaha dalam mencapai suatu tujuan perusahaan tidak luput dari bagaimana seorang pemimpin meningkatkan kinerja karyawannya melalui motivasi, karena pada hakikatnya karyawan juga mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda satusama lain, disamping itu juga sebagai manusia mereka tidak lepas dari kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuannya.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang sistematis dan terorganisir dimana karyawan dapat mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan. pelatihan adalah sebagai proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menggali dan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja serta mengetahui, mengerti dan menguasai apa yang seharusnya dikerjakan, setiap orang memiliki kemampuan dan keahlian masing-masing tetapi kemampuan dan keahlian yang dimiliki belum tentu sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk melakukan pelatihan terhadap karyawan agar karyawan tahu apa yang akan dilakukan dan bagaimana melakukannya. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dicapai dengan cara memberikan kompensasi atau imbalan terhadap hasil kerja karyawan.

Kompensasi dapat di definisikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa pinansial yang langsung maupun tidak langsung, Rivai 2013: 38). Gaji yang kecil dan tidak adanya tunjangan prestasi kerja dapat menyebabkan kurangnya semangat bagi karyawan unyuk bekerja. Maka dari itu wajib bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang wajar dan sesuai seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa kompensasi alat untuk menunjang keberhasilan organisasi atau instansi terutama bidang ekonomi, baik nasional maupun global.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, salah satu cara untuk meningkatkan motifasi dan prestasi karyawan adalah melalui kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan ukuran terhadap prestasi kerja yang dilakukan. Kompensasi yang diberikan perusahaan akan mendorong semangat karyawan untuk lebih baik dalam bekerja dan bertanggng jawab atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

PT. Askrindo (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam asuransi/penjaminan. berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 1/1971 tanggal 11 Januari 1971, untuk mengemban misi dalam pemberdayaan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) guna menunjang pertumbuhan perekonomian Indonesia. Peran PT. Askrindo dalam pemberdayaan UMKM adalah sebagai lembaga penjamin atas kredit yang disalurkan

oleh perbankan kepada UMKM. Sesuai dengan Visi dan Misinya, PT. Askrindo senantiasa menjalankan peran dan fungsinya sebagai Collateral Subtitution Institution, yaitu lembaga penjamin yang menjembatani kesenjangan antara UMKM yang layak namun tidak memiliki agunan cukup untuk memperoleh kredit dengan lembaga keuangan, baik perbankan maupun lembaga non bank (feasible tetapi tidak bankable). (Askrindo.co.id/profil-perusahaan). Sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi yang tinggi dalam bekerja serta melakukan tugasnya secara efektif dan efesien untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Survei yang dilakukan terhadap karyawan diketahui bahwa didalam memasarkan produk PT. Askrindo yang ditinjau dari efektifitas dan efesiensi belum mengarah kepada pencapaian target yang telah ditentukan hal ini disebabkan karena kurangnya motivasi terhadap karyawan, pelatihan yang kurang hanya diberikan pada saat perekrutan karyawan baru saja dan kurangnya evaluasi keja karyawan, turunnya tingkat kinerja karyawan.

Tabel I
Rata-rata pencapaian kinerja karyaa dalam memasarkan produk PT. Askrindo
pada bulan februari – juli 2020
dalam satuan juta (000.000)

No	Tahun	Target	Pencapaian kinerja	Selisih
1	2014	100	96%	4%
2	2015	100	100%	0%
3	2016	100	100%	0%
4	2017	100	96%	4%
5	2018	100	98%	2%
6	2019	100	97%	3%

Sumber : PT. Askrindo palembang

Tabel 1 menjelaskan pencapaian kinerja karyawan dalam tahun 2014 mencapai 96%, pada tahun 2015 100%, tahun 2016 mencapai 100%, dan menerun pada tahun 2017 sebesar 96%, 2018 mencapai 98%, dan pada tahun 2019 sebesar97%.

Pencapaian kinerja karyawan disebabkan karena beberapa faktor yaitu motivasi, karyawan diperlakukan kurang adil antara satu dengan yang lainnya, tidak ada feedback positif dan dukungan, ketidak cocokan dengan tim, pelatihan yang kurang terorganisir dan waktu yang cukup singkat menyebabkan kinerja terhadap karyawan tidak dapat terlaksana dengan baik, karena belum dapat menerapkan materi yang diajarkan dengan sepenuhnya, kompensasi yang tidak sesuai dengan yang telah di janjikan sehingga merasa kurang dihargai dan berlahan menghilangkan motivasi untuk bekerja. Sehubungan dengan hal tersebut diharapkan dengan adanya motivasi, pelatihan dan kompensasi dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji masalah tersebut dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI, PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASKRINDO PALEMBANG"**

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat di identifikasikan masalah pengaruh motivasi, pelatihan, dan kompensasi terkadap kinerja karyawan PT. Askrindo palembang

1. Pengembangan karir terhadap karyawan belum sepenuhnya jelas dilihat dari latarbelakang pendidikan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki karyawan sehingga kinerja karyawan tidak optimal.
2. Motivasi yang belum maksimal mengingat tidak adanya tunjangan kinerja atau remunerasi berupa *reward* yang diberikan oleh perusahaan.
3. Pelatihan yang diberikan tidak diterapkan dengan semestinya, karena belum sepenuhnya menguasai materi yang diberikan pada saat pelatihan.
4. Pelatihan hanya dilakukan pada saat perekrutan karyawan baru saja.
5. Kurangnya sarana prasarana untuk mendukung kerja karyawan
6. karyawan yang telah diberikan kompensasi masih kurang efektif dalam bekerja, karena kurangnya evaluasi kerja.
7. Kinerja karyawan belum terlaksankan secara optimal, hal ini dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja yang belum mencapai target yang diharapkan dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Tidak harmonisnya hubungan antar karyawan hal ini dilihat dari kurangnya kordinasi antar karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka peneliti memberi batasan masalah agar lebih terfokus dan ter arah pada masalah Motivasi, pelatihan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Palembang. Pembatasan

dimaksudkan agar hasil penelitian dapat diungkapkan secara teliti, cermat dan mendalam.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat diajukan rumusan-rumusan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Palembang?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Palembang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Palembang?
4. Apakah motivasi, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Palembang?

1.5 Tujuan Peneletian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Palembang.
2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Palembang.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Palembang.
4. Pengaruh motivasi, pelatihan dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo Palembang.

1.6 Kegunaan/ Manfaat Penelitian.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan dan manfaat yaitu;

1. Membuktikan wacana teoritis dalam suatu organisasi dan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak organisasi ataupun perusahaan untuk memperhatikan motivasi, pelatihan dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
3. Diharapkan memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Memberikan bahan refrensi bagi akadamis didalam penelitian selanjutnya, dan dapat menggali lebih lanjut dalam melakukan suatu penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Prabu Anwar mangku negara, 2017 *manajemen sumber daya manusia,* ISBN

Anhar Yani, 2017 *Analisis pengaruh kompensasi dan pelatihanterhadap kinerja aparatur paten melalui motivasi sebagai variabel intervening di kecamatan dusun tengah kabupaten barito timur*

Budi Setiawan Dan Waridin. *2006 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Devisi Radiologi RSUP Dokter Kariandi*, Semarangjrbi Vol.2 Hal

Edi sutrisno. 2011 *Manajamen Sumber Daya Manusia Penerbit: Jakarta Kencana*

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen.* Edisi 2.Bp Universitas Diponegoro. Semarang

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisi Multivariate Dengan Program Spss.* Semarang: Bp Universitas Diponegoro. Semarang

Irham Fahmi, 2016.*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia.Konsep & Kinerja.*

Sutanlo agus, 2013 Jakarta: *manajemen sumber daya manusia,* Raja Grafindo Persaja

Laras Guntur Santika, 2019 *Pelatihan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya untuk karyawan* PT. Solusi Energy Nusantara

Mangkunegara AA Anwar Prabu (2009) *Manajamen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung Remaja Rosdakarya.

Mangkuprawira, 2004 *Manajamen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Tujuh Edisi Revisi* PT. Bumi Aksara. Jakarta

Robbins 2014 Pengu*kuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi* Jakarta: Raja Wali Pers

Mukminin, 2019 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Budidaya dan Pasca Panen Florikultura* Pasar Minggu Jakarta Selatan

Nove hendi, 2019 *Pengaruh kompetensi kerja disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Askrindo* Palembang

Risha Faiq Fakhri, 2016 *Pengaruh kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel inrervening* PT. Audio Sumitomo Tecnology (AST)Indonesia.

Rivai, 2013 *Manajamen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* PT.Raja Grafindo Persada Jakarta.

Sedermayanti, 2011. *Sdm Dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju Bandung

Sutrisno, 2007. *Manajamen suber daya manusia*. Jakarta :PT. Bumi aksara

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif,* Dan R&D, Bandung: Alfabeta

Tri Suyatingningsih Dan Mikial, 2018. *Pedomman Penulisan Tesis* Universitas Tridinanti Palembang.

Wibowo 2014 *Manajamen Kinerja. Edisi Keempat Jakarta:* Rajawali Pers