

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Akaryawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang

The Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Haleyora Powerindo, Palembang City

Masayu Tasya¹, Edy Liswani², Lesi Agusria³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang

Email : ayutasyatasya3@gmail.com

Article Info

Article history :

Received : 04-05-2025

Revised : 05-05-2025

Accepted : 07-05-2025

Published : 09-05-2025

Abstract

This research was conducted with the aim of finding out the Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT Haleyora Powerindo Palembang City. The type of research used is associative. The population of this study amounted to 116 permanent employees, and the sample used amounted to 54 employees with a sampling technique using a stratified random technique, the data used in this study were primary data and secondary data. The data collection method used is through questionnaires and documentation. The data analysis used is qualitative and quantitative. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, hypothesis test and determination coefficient (R). The results of multiple linear regression analysis are $Y=0.622+0.527X_1 + 0.368X_2$. The results of the hypothesis test, the F test is $F_{cal} 87.484 > F_{table}$, so together the variables X_1 and X_2 have a significant influence on the variable Y. The t-test or individually the value of the Motivation variable (X_1) is calculated at $4.321 > t_{table}$ is 1.298, meaning that there is a significant influence of the X_1 variable on the Y variable. And the value of the Work Environment variable (X_2) is calculated at $2.805 > t_{table}$ 1.298, meaning that there is a significant influence of the X_2 variable on Y. The results of the Determination coefficient show that the variables Motivation (X_1) and Work Environment (X_2) are able to contribute to the fluctuation of Employee Performance (Y) by 76.5% while the rest is influenced by other factors outside this study.

Keywords : Motivation, Work Environment and Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang. Jenis Penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Poppulasi penelitian ini berjumlah 116 karyawan tetap, dan sampel yang digunakan berjumlah 54 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak bertingkat, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R). Hasil analisis regresi linier berganda adalah $Y=0,622+0,527X_1 + 0,368X_2$. Hasil uji hipotesis, Uji F adalah $F_{hitung} 87,484 > F_{tabel}$ maka secara bersama-sama variabel X_1 dan X_2 ada pengaruh signifikan terhadap variabel Y. Uji t atau secara individu nilai variabel Motivasi (X_1) $t_{hitung} 4,321 > t_{tabel}$ 1,298 artinya ada pengaruh signifikan variabel X_1 terhadap variabel Y. Dan nilai variabel Lingkungan Kerja (X_2) $t_{hitung} 2,805 > t_{tabel}$ 1,298 artinya ada pengaruh signifikan variabel X_2 terhadap Y. Hasil koefisien Determinasi menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Menurut Kasmir, (2019:6) Manajemen Sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompetensi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industri sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompetensi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan kedisiplin kerjaan. Kualitas sumber daya manusia secara umum sering dikatakan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki, kemampuan dan pengalaman kerja yang nantinya akan dibutuhkan pada kinerja yang ingin dicapai karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dari kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumberdaya manusia yang di dalamnya.

Menurut Kasmir, (2019:182) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh individu karyawan dalam melaksanakan kegiatan atau tugas yang diberikan kepada individu tersebut. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja dapat di ukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Menurut Maruli, (2020:58) Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya. Motivasi kerja merupakan unsur yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan yang melatar belakangi perilaku individu dalam organisasi. Tujuan individu dan organisasi dapat tercapai secara bersama. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang menimbulkan hasrat, keinginan dan energi dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilakunya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sesuai dengan lingkup kerja.

Lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja menurut Enny (2019:56) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah sarana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat ruangan, layout, sarana dan prsarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir 2019 : 192).

PT Haleyora Powerindo merupakan anak perusahaan dari PT PLN (Presero) yang bergerak di bidang Operation & Maintenance pada jaringan transmisi dan distribusi kelistrikan. Jasa-jasa yang ditawarkan oleh PT Haleyora Powerindo yaitu Layanan Teknik, Building Management,

Industrial Cleaning dan Layanan Pendukung seperti sekretaris, staf administrasi, driver dan pengarsipan.

Pada dasarnya untuk menentukan bagaimana kualitas kerja karyawan meningkatkan atau tidaknya, dapat dilakukan dengan cara mengukur Kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diukur dari setiap penyelesaian pekerjaan yang dilakukan. Jika karyawan mampu menyelesaikan segala tugas yang diberikan dengan baik, maka karyawan tersebut dianggap memiliki kinerja yang maksimal.

Berikut ini merupakan data laporan penyelesaian penanganan laporan gangguan tiang listrik, meteran, dan kabal rusak PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

Tabel I.1
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
PT Haleyora Powerindo Kota Palembang

Uraian Pekerjaan	Tahun	Laporan Kabel Rusak	Laporan gangguan Meteran	Laporan gangguan Tiang	Jumlah Laporan Gangguan	Jumlah Gangguan yang tidak ditangani	Persentase (%)
Pekerjaan inpeksi dan pemeliharaan an	2020	3.645	4.673	3.527	11.845	250	98%
	2021	3.500	3.665	3.305	10.470	307	97%
	2022	3.453	2.053	3.303	8.809	443	95%
	2023	3.887	4.403	3.530	11.820	121	99%
	2024	3.304	2.734	4.033	10.071	227	98%

Sumber: PT Haleyora Powerindo Kota Palembang, 2024

Berdasarkan tabel I.I di atas dapat dijelaskan *recovery* laporan gangguan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang, dari tahun 2020-2024. Dimana pada tahun 2020 terdapat sebesar 250 gangguan yang tidak ditangani, pada tahun 2021 terdapat sebesar 307 gangguan yang tidak ditangani, pada tahun 2022 terdapat sebesar 443 gangguan yang tidak tertangani, pada tahun 2023 terdapat penurunan sebesar 121 gangguan yang tidak tertangani, dan pada tahun 2024 terdapat peningkatan kembali sebesar 227 gangguan yang tidak tertangani. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya tujuan dari perusahaan yang menginginkan peningkatan pelayanan setiap tahunnya. Suatu perusahaan juga hendaknya memberikan perhatian dan umpan balik yang lebih kepada kinerja karyawan agar membantu karyawan berhasil mencapai tujuan dari perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *assosiatif* yaitu bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau keterkaitan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 karyawan tetap, sampel yang dipakai pada penelitian ini 54 karyawan dihitung menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% penentuan sampel secara *stratified random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yang dikuantitatifkan dengan cara menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Analisis Linear Berganda**

Analisis Linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 10**Coefficients” Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	,622	,735		,846	,402
	Motivasi(X1)	,527	,122	,553	4,321	,000
	Lingkungan_Kerja(X2)	,368	,131	,359	2,805	,007

Sumber : hasil diolah data spss versi 25.0

$$Y = 0,622 + 0,527X_1 + 0,368X_2$$

Persamaan regresi di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,622 bertanda positif, menunjukkan bahwa jika Motivasi dan Lingkungan Kerja bernilai nol, maka Kinerja Karyawan di PT Haleyora Powerindo Kota Palembang bernilai 0,622.

Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,527 bertanda positif, menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan di PT Haleyora Powerindo Kota Palembang. Artinya apabila terjadi peningkatan pada Motivasi maka Kinerja di PT Haleyora Powerindo Kota Palembang akan meningkat, dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada Motivasi maka Kinerja Karyawan di PT Haleyora Powerindo Kota Palembang akan ikut menurun dengan asumsi Lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,368 bertanda positif, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja bersifat positif terhadap kinerja karyawan di PT Haleyora Powerindo Kota Palembang akan ikut meningkat, dan sebaliknya jika terjadi penurunan pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan di PT Haleyora Powerindo Kota Palembang akan ikut menurun dengan asumsi Motivasi tetap.

Uji F (Simultan atau Bersama-sama)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 11

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	969,157	2	484,579	87,484	,000 ^b
	Residual	282,491	51	5,539		
	Total	1251,648	53			

Sumber : hasil olah data spss versi 25.0

Menentukan F_{tabel} dengan tingkat kesalahan (α) 10%=0,1 dan ditentukan dengan derajat bebas(df) $v_1=k-1=3-1=2$, dan $v_2=n-k=54-3=51$ jadi nilai $F_{tabel} = 2,41$.

Berdasarkan tabel IV.10 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 87,484 > F_{tabel} sebesar 2,41 dengan tingkat signifikan $F_{0,000} < 0,1$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

Uji t (Parsial atau Individu)

Uji t (uji parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Haleyora Powerindo Kota Palembang. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 12

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	,622	,735		,846	,402
	Motivasi(X1)	,527	,122	,553	4,321	,000
	Lingkungan_Kerja(X2)	,368	,131	,359	2,805	,007

Sumber : Hasil olah data spss versi 25.0

Menentukan tabel IV.12 di atas dengan tingkat kesalahan (α) 10%=0,1 dan tingkat kebebasan (df) =n-2 maka (df) =54-2 =52 Berdasarkan nilai $t_{tabel} = 1,298$

1. Variabel Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

Berdasarkan nilai t_{hitung} Motivasi sebesar 4,321 > t_{tabel} sebesar 1,298 dengan signifikan $t_{0,000} < 0,1$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

Berdasarkan nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja sebesar 2,805 > t_{tabel} sebesar 1,298 dengan signifikan t 0,007 < 0,1, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang dan hasil pengujiannya sebagai berikut :

Tabel IV. 13

Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,880 ^a	,774	,765	2,35352

Sumber : Hasil olah data spss versi 25.0

Berdasarkan tabel IV.13 diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,765, artinya Motivasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap Kinerja karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang sebesar 76,5% . Sedangkan sisanya 23,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

Berdasarkan fungsi persamaan regresi linier berganda $Y=0,622 + 0,527X_1 + 0,368X_2$ menghasilkan fungsi persamaan yang diperoleh nilai koefisien untuk Motivasi sebesar 0,527, dan Lingkungan Kerja sebesar 0,368 yang bertanda positif. Artinya Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

Hasil uji F untuk variabel independen diperoleh nilai signifikan 0,000 ini berarti signifikan $0,000 < 0,1$ dan F_{hitung} sebesar 87,484 dengan F_{tabel} sebesar 2,41. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,765, artinya variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan perubahan terhadap Kinerja karyawan sebesar 76,5%. Sedangkan sisanya 23,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

Berdasarkan uji hipotesis secara persial hasil uji t variabel indeviden untuk variabel Motivasi nilai t_{hitung} sebesar $4,321 > t_{tabel}$ sebesar $1,298$ dengan signifikan $t < 0,000 < 0,1$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan/kompetensi, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian ini karena variabel Motivasi termasuk ke dalam faktor mempengaruhi Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

Hasil uji t untuk variabel independen untuk variabel Lingkungan Kerja nilai t_{hitung} sebesar $2,805 > t_{tabel}$ sebesar $1,298$ dengan signifikan $t < 0,007 < 0,1$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2019:189) bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan/kompetensi, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan budaya organisasi, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan teori tersebut mendukung hasil penelitian ini karena variabel Lingkungan Kerja termasuk ke dalam faktor mempengaruhi Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.
2. Ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.
3. Ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Haleyora Powerindo Kota Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Pekanbaru : Publishing.
- Andria. (2020). *Standar Jitu Meningkatkan Kinerja Karyawan (Faktor Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan)*. Jakarta : Amerta Media.

- Asyifa, Siska and Indra. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Putra Support*. Jakarta : Jurnal Of Business Studies, Vol. 1. 2.
- Bambang. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Busron, Muhammad. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Devisi dari Prenadamedia Grup.
- Darmadi. (2020). *Ergonomi Lingkungan Kerja*. Jakarta : PT Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Gani, Syahnur. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pelabuhan Indonesia (Persero)*. Surabaya : Journal Of Management, Vol. 5. 1.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang : FEB Universitas Diponegoro.
- Hadiwijaya, Ahmad. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya : Jurnal Kompetensi Ilmu Sosial, Vol. 2. 1.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasim, Hari. (2019). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Hendri. (2024). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Haleyora Power DKI Jakarta*. DKI Jakarta : Jurnal Ilmu Ekonomi, Vol. 18. 12.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajawali Pers.
- Ma'arif, Kartika. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia "Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan"*. Bogor : IPM Press.
- Maruli, Sitorus. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya : Scopindo Media Pustaka.
- Parbowo, Lesmani. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Musiam South Tanggung City Gallery*. Tanggung : Jurnal Ekonomi, Vol. 17. 2.
- Rahayu, Rushadiyat. (2021). *Lingkungan Kerja*. Jakarta : Kencana Abadi.