
FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTA BOGA CEMERLANG CABANG PONTIANAK

Yustina

Email: yuzzz1992@gmail.co.id, yuz_snowy88@yahoo.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan karena sifat dan tingkah laku karyawan yang berbeda-beda. Untuk mempengaruhi disiplin karyawan, maka diberikan hukuman bagi pelanggar aturan. Karena itu, diperlukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, ancaman/sanksi, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Tujuannya adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan perusahaan. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Arta Boga Cemerlang Cabang Pontianak dengan sampel sebanyak 57 orang. Teknik analisis data yang digunakan analisis kualitatif.

Kesimpulannya adalah berdasarkan tanggapan responden bahwa pada keseluruhan variabel penelitian menunjukkan hasil yang baik. Artinya kebijakan disiplin yang diterapkan oleh PT Arta Boga Cemerlang Cabang Pontianak sudah baik. Sarannya adalah perusahaan sebaiknya meninjau kembali mengenai beberapa kebijakan yang dianggap masih kurang.

Kata kunci: Disiplin Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Keberhasilan perusahaan dalam meraih tujuan tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain Sumber Daya Alam (SDA), modal, teknologi dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan. SDA yang berkualitas maupun modal yang memadai dan teknologi yang canggih masih belum mampu menjamin keberhasilan perusahaan. Tanpa adanya SDM yang berkualitas, perusahaan tidak akan mampu memanfaatkan faktor-faktor tersebut secara optimal. Atas dasar pemikiran tersebut dewasa ini banyak perusahaan menginginkan kualitas karyawan yang dimilikinya memadai. Melihat hal di atas, kualitas SDM perusahaan cukup berperan penting dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kedisiplinan karyawan dapat menjadi alat ukur kinerja manajemen SDM perusahaan. Manajer yang baik akan mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan secara signifikan. Tingkat kedisiplinan yang meningkat pada akhirnya akan membawa kemajuan dalam kinerja perusahaan tersebut secara keseluruhan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Sebaliknya, buruknya

manajemen SDM di perusahaan akan menyebabkan buruknya tingkat kedisiplinan karyawan sehingga berdampak pada buruknya kinerja perusahaan.

Disiplin merupakan suatu bentuk pengendalian diri karyawan untuk membuktikan tingkat kesungguhan dalam tim kerja sebuah organisasi. Oleh karena itu, tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal dalam memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, tindakan disiplin harus dilakukan dengan benar dan bukan diterapkan secara sembarang, melainkan memerlukan suatu kebijakan yang baik dan benar.

PT Arta Boga Cemerlang cabang Pontianak merupakan perusahaan distributor tunggal Orang Tua Group, Pihak PT Arta Boga Cemerlang cabang Pontianak sangat sadar akan pentingnya disiplin kerja yang tinggi bagi seluruh karyawan. Terdapat banyak indikasi yang di pakai untuk melihat adanya gejala karyawan yang tidak disiplin seperti tingkat jumlah tidak masuk kerja yang tinggi, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, pembangkangan terhadap atasan. Untuk mengetahui lebih jelas, dapat dilihat dari rekap absensi karyawan dari tahun 2010 sampai tahun 2014, PT Arta Boga Cemerlang cabang Pontianak melakukan rekap absensi karyawan berhubungan kedisiplinan kerja karyawan yaitu bertujuan untuk melihat persentase kehadiran tiap tahunnya.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor disiplin kerja karyawan pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Pontianak.

KAJIAN TEORI

Menurut Daft (2002: 8): “Manajemen (*management*) adalah pencapaian sasaran-sasaran organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.” Menurut Sedarmayanti (2001: 6): “Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.” Menurut Hasibuan (2011: 10): “MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan.” Menurut Fathoni (2006: 126): “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Menurut Simamora (2006: 610): “Disiplin (*Discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian karyawan dari karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi.” Ada tiga bentuk disiplin yaitu:

1. Disiplin manajerial (*managerial discipline*) di mana segala sesuatu tergantung pada pimpinan, dari permulaan hingga akhir. Ada sekelompok orang yang akan mengarahkan apa yang harus mereka lakukan. Hanya melalui arahan individuallah kelompok itu membuahakan kinerja yang berharga. Segala sesuatu tergantung pada pemimpin.
2. Disiplin tim (*Team discipline*) di mana kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu sama lain, dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.
3. Disiplin diri (*Self discipline*) di mana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

Handoko (2001: 208): “Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.” Ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu:

1. Disiplin Preventip
Disiplin preventip adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2. Disiplin Korektip
Disiplin korektip adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
3. Disiplin Progresip
Perusahaan bisa menerapkan, suatu kebijaksanaan disiplin progresip, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil indakan korektip sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan.

Gomes (2002: 232): “Tindakan disiplin adalah pengurangan yang dipaksakan oleh majikan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu.”

Menurut Hasibuan (2011: 194): beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan yang dibebankan

kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Pengawasan melekat adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner agar mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan hubungan kemanusiaan yang serasi seras mengikat, vertikal maupun horizontal antara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Menurut Singodimejo yang dikutip oleh Sutrisno (2012: 89-92): Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpaldengan jerih payahnyayang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- b. Ada tindaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung teganya disiplin
Kebiasaan-kebiasaan positif itu yakni, saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, Sering mengikutsertakan karyawan alam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Dari semua hal pasti memiliki tujuan, seperti halnya disiplin sendiri juga memiliki tujuan tersendiri. Menurut Dessler (2005: 53): “Tujuan dari disiplin adalah untuk mendorong karyawan akan berkelakuan wajar saat kerja (di mana wajar didefinisikan sebagai taat kepada aturan dan peraturan).” Terdapat beberapa hal yang turut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu motivasi: Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000: 28): “Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.”

Untuk meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi yang cukup bagi karyawan. Kompensasi itu sendiri menurut Sedarmayanti (2001: 23): “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan yang bekerja pada PT Arta Boga Cemerlang cabang Pontianak yang berjumlah 57 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau populasi sehingga menjadi penelitian populasi atau sensus.

PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Pontianak yang berjumlah sebanyak 57 orang.

Berdasarkan hasil analisis penelitian terhadap karakteristik responden dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah yang berusia 20-29 tahun (82,46 persen), 30-39 tahun (15,79 persen), 40-49 tahun (1,75 persen), jenis kelamin laki-laki (64,91 persen), jenis kelamin perempuan (35,09 persen), lama kerja 1-5 tahun (85,96 persen), 6-10 tahun (14,04 persen), status menikah (31,58 persen), status belum menikah (68,42 persen), jumlah tanggungan 0 orang (78,94 persen), 1-2 orang (10,53 persen), dan 3-4 orang (10,53 persen).

2. Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan

Kedisiplinan karyawan PT Arta Boga Cemerlang cabang Pontianak dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya, yaitu: balas jasa, keadilan, tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, ancaman/sanksi, pengawasan melekat, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan dapat dilihat pada Tabel 3:

TABEL 3
REKAPITULASI RATA-RATA TANGGAPAN
RESPONDEN

No	Variabel/Indikator	Rata-rata
A	Balas Jasa	
	A.1	3,26
	A.2	3,77
	A.3	3,47
	Rata-rata dari Rata-rata Balas Jasa	3,50
B	Keadilan	
	B.1	3,74
	B.2	3,75
	B.3	3,65
	Rata-rata dari Rata-rata Keadilan	3,71
C	Tujuan dan Kemampuan	
	C.1	3,91
	C.2	3,93
	C.3	3,95
	Rata-rata dari Rata-rata Tujuan dan Kemampuan	3,93
D	Teladan Pemimpin	
	D.1	3,72
	D.2	3,72
	D.3	4,04
	Rata-rata dari Rata-rata Teladan Pemimpin	3,83
E	Ancaman/Sanksi	
	E.1	4,09
	E.2	3,68
	E.3	3,75
	Rata-rata dari Rata-rata Ancaman/Sanksi	3,84
F	Pengawasan Melekat	
	F.1	3,08
	F.2	3,26
	F.3	3,09
	Rata-rata dari Rata-rata Pengawasan Melekat	3,14
G	Ketegasan	
	G.1	3,75
	G.2	4,46
	G.3	4,16
	Rata-rata dari Rata-rata Ketegasan	4,12
H	Hubungan Kemanusiaan	
	H.1	4,53
	H.2	4,30
	H.3	4,32
	Rata-rata dari Rata-rata Hubungan Kemanusiaan	4,38

Sumber: Data olahan, 2015

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui tanggapan responden mengenai faktor-faktor disiplin kerja karyawan dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Tanggapan responden mengenai disiplin kerja dengan indikator balas jasa pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Pontianak dengan nilai rata-rata 3,50. Angka ini berada pada rentang 3,40-4,19 yang artinya responden setuju bahwa balas jasa dapat menaikkan disiplin kerja karyawan.
2. Tanggapan responden mengenai disiplin kerja dengan indikator keadilan pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Pontianak dengan nilai rata-rata 3,71. Angka ini berada pada rentang 3,40-4,19 yang artinya responden setuju bahwa keadilan dapat menaikkan disiplin kerja karyawan.
3. Tanggapan responden mengenai disiplin kerja dengan indikator tujuan dan kemampuan pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Pontianak dengan nilai rata-rata 3,93. Angka ini berada pada rentang 3,40-4,19 yang artinya responden setuju bahwa tujuan dan kemampuan dapat dijadikan upaya mempengaruhi disiplin kerja karyawan.
4. Tanggapan responden mengenai disiplin kerja dengan indikator teladan pemimpin pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Pontianak dengan nilai rata-rata 3,83. Angka ini berada pada rentang 3,40-4,19 yang artinya responden setuju bahwa teladan pemimpin dapat menaikkan disiplin kerja karyawan.
5. Tanggapan responden mengenai disiplin kerja dengan indikator ancaman/sanksi pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Pontianak dengan nilai rata-rata 3,84. Angka ini berada pada rentang 3,40-4,19 yang artinya responden setuju bahwa ancaman/sanksi dapat menaikkan disiplin kerja karyawan.
6. Tanggapan responden mengenai disiplin kerja dengan indikator pengawasan melekat pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Pontianak dengan nilai rata-rata 3,14. Angka ini berada pada rentang 2,60-3,39 yang artinya responden kurang setuju bahwa pengawasan melekat dapat menaikkan disiplin kerja karyawan.

7. Tanggapan responden mengenai disiplin kerja dengan indikator ketegasan pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Pontianak dengan nilai rata-rata 4,12. Angka ini berada pada rentang 3,40-4,19 yang artinya responden setuju bahwa ketegasan dapat menaikkan disiplin kerja karyawan.
8. Tanggapan responden mengenai disiplin kerja dengan indikator hubungan kemanusiaan pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Pontianak dengan nilai rata-rata 4,38. Angka ini berada pada rentang 4,20-5,00 yang artinya responden sangat setuju bahwa hubungan kemanusiaan dapat menaikkan disiplin kerja karyawan.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Balas Jasa

Balas jasa yang diterima karyawan masih belum dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh sebab itu perusahaan memberikan insentif di luar gaji karyawan berupa bonus.

2. Keadilan

Pemimpin memperlakukan karyawan secara adil tanpa menyalahi aturan yang ada.

3. Tujuan dan Kemampuan

Pekerjaan yang dijabat sudah sesuai dengan tingkat pendidikan/kemampuan yang dimiliki dan tujuan pekerjaan yang akan dicapai sudah jelas karena selalu diberikan pengarahan oleh atasan.

4. Teladan Pemimpin

Pemimpin sudah dan sering memberikan teladan dan contoh sikap yang baik bagi karyawan sesuai dengan perbuatannya.

5. Ancaman/Sanksi

Perusahaan memberikan sanksi berupa teguran, peringatan dan pemecatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran dan dengan adanya sanksi tersebut akan membawa dampak positif bagi karyawan untuk bekerja lebih

efektif dan efisien serta akan meningkatkan kedisiplinan dalam lingkungan kerja.

6. Pengawasan Melekat

Pimpinan memberikan pengarahan dan pengawasan langsung terhadap karyawan yang sedang bekerja karena berguna untuk memacu prestasi kerja dan menghindari kesalahan dalam pekerjaan

7. Ketegasan

Pimpinan tegas dalam memberikan sanksi dan teguran kepada karyawan yang melakukan kesalahan serta pimpinan memberikan perhatian agar karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Dengan adanya hubungan baik dengan pimpinan, sesama karyawan dan masyarakat sekitar perusahaan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan, maka saran-saran penulis yang dapat diusulkan pada PT Arta Boga Cemerlang Cabang Pontianak adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan sebaiknya meninjau kembali mengenai balas jasa yang diterima karyawan karena penghasilan yang diterima karyawan masih belum mencukupi kebutuhan sehari-hari.
2. Penerapan pengawasan melekat sebaiknya pimpinan lebih sering melakukan pengawasan secara langsung agar kinerja karyawan dapat meningkat dan disiplin.
3. Penerapan disiplin kerja karyawan diupayakan terus berlanjut dan berkesinambungan, sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia yang patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. *Manajemen* (judul asli: Management), edisi kelima, jilid 1. Penerjemah Emil Salim. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2001.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta: Bumi Angsara, 2011.

Fathoni, H. Abdurrahmat. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.

Simamora, Hendry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta: Aditya Media, 2006.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE, 2001.

Gitosudarmo, Indriyo, dan I Nyoman Sudita. *Manajemen Perilaku Keorganisasian*, edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE, 2000.

