

**PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP
KEMAMPUAN KERJA PEGAWAI**
(Studi di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur)

Wahyu Widodo

Abstrak

Dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan antara lain : analisa pekerjaan, penyusunan perencanaan, pelaksanaan pendidikan, pelaksanaan tugas pegawai, penyediaan insentif dan penilaian prestasi kerja. Rumusan penelitiannya adalah: Adakah pengaruh Sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja pegawai Sekda Kabupaten Lampung Timur. Penulis mengajukan kuisioner kepada 40 orang responden dengan 10 item untuk variabel sumber daya manusia serta 10 item pertanyaan untuk variabel kemampuan kerja Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur. Langkah pertama digunakan rumus korelasi *product moment* untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu sumber daya manusia (X) dengan variabel terikat kemampuan kerja (Y). Guna mengetahui besarnya pengaruh, penulis menggunakan rumus Korelasi Product Moment. Dengan demikian didapat hasil besarnya pengaruh variabel sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja adalah sebesar 60,7 %, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari variabel penelitian ini. Penelitian ini berhasil membuktikan ada pengaruh sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Kata Kunci: Sumber daya, Kinerja, Pegawai

Pendahuluan

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, maka peran aparatur negara sebagai abdi masyarakat dan abdi negara mempunyai arti yang strategis sebagai bagian dari pelaksanaan otonomi. Pelaksanaan otonomi daerah tersebut akan berhasil jika setiap aparat mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Agar

pelaksanaan otonomi daerah dapat berhasil, terdapat empat faktor yang dapat mendukung keberhasilan penyelenggaraan pemerintah mencapai tujuannya, yaitu manusia pelaksanaanya harus baik, keuangan harus cukup baik, peralatan harus cukup baik dan organisasi dan manajemen harus baik. Kondisi ini juga terlihat di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur, dimana berdasarkan pengamatan penulis, keempat faktor tersebut sudah terlihat, baik itu pelaksanaanya, keuangan, peralatan dan juga manajemen.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia terdapat beberapa aspek yang harus diperhatikan dan tidak dapat diabaikan, karena hal ini penting agar dalam pengembangan sumber daya manusia. Aspek-aspek manajemen SDM yang perlu diperhatikan menurut Dahrma (1985;12) antara lain :

1. analisa pekerjaan
2. penyusunan perencanaan
3. pelaksanaan pendidikan
4. pelaksanaan tugas pegawai
5. penyediaan insentif
6. penilaian prestasi kerja

Subyek penelitian ini adalah para Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian di Sekretariat Kabupaten Lampung Timur yang berjumlah 40 orang. Sebagai sosok yang menduduki jabatan struktural, maka mereka dituntut memiliki kemampuan kerja yang baik sehingga mereka berperan sebagai sosok yang mampu membawa organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan yang ditetapkan. oleh karena itu, sosok tersebut haruslah mempunyai jiwa kepemimpinan dan juga keterampilan manajerial dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam mencapai tujuan yang dikehendaki. Selain kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan mencapai tujuan yang ditetapkan adalah adanya suatu keterampilan manajerial yang dimiliki oleh kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur. Keterampilan manajerial adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan melalui orang lain, yang tercermin dalam kemampuan menggunakan metode, kemampuan memberikan motivasi kerja, dan

kemampuan menganalisis situasi. Dengan dikuasainya keterampilan tersebut, diduga akan berpengaruh terhadap kemampuan kerja pegawai yang bersangkutan.

Tinjauan tentang sumber daya manusia

Pengertian pengembangan sumber daya manusia secara makro seperti yang diungkapkan Hasibuan¹ (2001), adalah “Suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu pembangunan bangsa, sedang secara mikro pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan tenaga atau karyawan untuk mencapai hasil optimum. Sekalipun peningkatan sumber daya aparatur reformasi melalui *strategy learning organization*. Hal tersebut dapat dipahami karena seringkali *training-training* yang didapat tidak sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan”.

Ada lima prinsip pendekatan sumber daya manusia sebagaimana dikemukakan Dharma (1985) yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut
2. Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku managerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian terbaik
3. Manajemen sumberdaya manusia berhubungan dengan integrasi semua anggota organisasi yang terlibat untuk mencapai tujuan.

Prinsip-prinsip umum manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia (Dharma,1985) adalah :

1. adanya pembagian pekerjaan

¹ Hasibuan, Melayu, S. 1990, *Manajemen Kepegawaian*, Alumni, Bandung, h.23

Wahyu Widodo: **PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA.....**

2. disiplin
3. kewenangan dan tanggung jawab
4. memberikan prioritas kepada kepentingan umum
5. penggajian pegawai
6. pusat kewenangan
7. mekanisme kerja
8. keamanan
9. inovasi, pengembangan inisiatif dari pegawai
10. semangat kebersamaan

Menurut Hasibuan, tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah :

1. Pembangunan manusia sebagai suatu genus makhluk menjadi SDM.
2. Pembangunan SDM juga berarti pembangunan lingkungan.
3. Pembangunan SDM saja tidak cukup, bersama-sama dengan program pembangunan SDM, SDM yang ada harus dikelola dengan sebaik-baiknya.
4. Pembangunan SDM bertujuan menjembatani berbagai gap antar variabel SDM sehingga terdapat link dan match sepenuhnya antar variabel tersebut.
5. Pembangunan SDM berarti pembangunan manusia pembangunan.

Tinjauan tentang kemampuan Kerja

Menurut Dharma kemampuan kerja adalah :

Merupakan suatu yang diberikan atau dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan menurut Heiedrachman² kemampuan kerja adalah :

Merupakan kecakapan dan keterampilan serta hasil kerja karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang tepat waktunya. Berdasarkan definisi di atas maka yang dimaksud dengan

² Heidrakahman, 1989, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Telaga Bening, Jakarta, h.77

kemampuan kerja adalah merupakan kecakapan karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang tepat waktunya., dan merupakan aktivitas yang memberikan nilai bagi diri sendiri maupun orang lain. Adapun yang menjadi tolok ukur kemampuan kerja antara lain menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian adalah kesetiaan, pengabdian, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Kemampuan kerja seseorang tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Sutardjo (1993:4) Faktor tersebut antara lain pendidikan yang telah ditempuh, pengalaman bekerja, keahlian serta minat dalam bekerja. Untuk mengetahui penjelasan tersebut, akan dijelaskan dalam uraian berikut ini.

1. Pendidikan

Menurut Idris pendidikan diartikan sebagai serangkaian kegiatan interaksi yang bertujuan antara manusia untuk mengembangkan potensinya semaksimal mungkin. Menurut Sutardjo (1993:3)³ yang dimaksud dengan pendidikan adalah: "Segala usaha untuk membina kepribadian pengembangan sikap, kepribadian dan pengetahuan serta kemampuan jasmaniah dan rohaniah agar mampu serta melaksanakan tugas". Sedangkan menurut Siagian (1985:231) yang dimaksud dengan pendidikan adalah: "Keseluruhan proses dan teknik serta metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan sesuatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya".

Berdasarkan definisi-definisi di atas maka pendidikan dapat diartikan sebagai hal yang dilakukan manusia secara sadar untuk memperluas pengetahuannya tentang dunia dimana mereka hidup sehingga mampu berperan dimasa yang akan datang.

2. Pengalaman bekerja

³ Sutardjo 1993, *Manajemen Pendidikan Nasional*. Penerbit PT Remaja; , Bandung, 9.

Pengalaman menurut Poerwadarminta⁴ adalah :
Hal-hal yang pernah dilalui individu selama hidup. Pengalaman yang ada tersebut merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam kehidupan. Sedangkan pengalaman bekerja menurut Suprpto merupakan :Segala hal yang dialami seseorang dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajiban yang melekat pada dirinya.

3. Keahlian

Keahlian menurut Nitisemito⁵ adalah suatu kemampuan yang berasal dari keahlian tangan, keahlian pikiran maupun keahlian menghadapi orang lain dalam rangka pelaksanaan tugas sehari-hari. Menurut Sutardjo mendefinisikan keahlian adalah sebagai berikut; suatu kemampuan yang berasal dari diri seseorang dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajiban yang diembannya. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud keahlian adalah suatu kemampuan yang berasal dari dalam diri seseorang yang bisa berupa keahlian tangan, pikiran maupun keahlian menghadapi orang lain dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

4. Interest (Minat)

Interest (minat) menurut Walgito adalah: Kesiapan atau keadaan siap untuk timbulnya suatu motif, disini minat merupakan sesuatu keadaan yang memungkinkan timbulnya sesuatu perbuatan atau tingkah laku. Jadi seseorang tidak mempunyai tujuan tertentu terhadap suatu kejadian atau masalah, maka orang tersebut tidak akan tergerak untuk melakukan tindakan tersebut.

Sedangkan Gerungan menyatakan :Minat merupakan suatu pandangan atau perasaan, disertai oleh kecenderungan untuk bertindak terhadap objek yang ada, atau yang mendorong manusia bertindak sesuai dengan pandangan atau perasaan yang ada, dengan demikian

⁴ Poerwadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 994), h. 19

⁵ Nitisemito, Alex. S, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, Jakarta, 1982) h.58.

dapat disimpulkan bahwa minat merupakan keadaan dalam diri manusia yang berhubungan dengan proses emosi, persepsi dan kognitif/pengetahuan atau minat merupakan suatu keadaan dalam diri manusia yang menggerakkan untuk bertindak, menyertai manusia dengan perasaan-perasaan tertentu didalam menanggapi obyek dan terbentuk atas dasar pengalaman-pengalaman.

Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja pegawai merupakan suatu unsur yang penting dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika setiap pegawai mempunyai kemampuan kerja yang memadai, diharapkan setiap individu dalam organisasi yang bersangkutan akan dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sehingga pencapaian tujuan organisasi yang sudah ditetapkan akan semakin mudah diraih.

Tolok ukur Kemampuan kerja pegawai diketahui antara lain dari adalah kesetiaan, pengabdian, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan. Agar setiap pegawai mempunyai kemampuan kerja yang baik, maka juga harus didukung dengan adanya keterampilan manajerial.

Metode Penelitian

Untuk dapat merumuskan alat pengukuran variabel, maka akan dikemukakan indikator-indikator yang akan diukur melalui:

A. Variabel bebas (X) adalah sumber daya manusia, yaitu:

- a. Keterampilan teknis, diukur dengan indikator :
 1. Pengetahuan dan penguasaan pegawai terhadap prosedur kerja
 2. Pengetahuan dan penguasaan pegawai terhadap tugas yang diemban.
 3. Kecepatan dan ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas.

- b. Keterampilan manusiawi, diukur dengan indikator :
 - 1. Tingkat kerjasama dengan rekan kerja
 - 2. Kemampuan memotivasi orang lain.
- c. Keterampilan Konseptual, diukur dengan indikator :
 - 1. Pengetahuan dan penguasaan pegawai terhadap aturan-aturan dalam bekerja.
 - 2. Kemampuan pegawai membuat konsep dalam bekerja.
- d. Keterampilan Merancang, diukur dengan indikator :
 - 1. Pernah tidaknya pegawai membuat prosedur kerja.
 - 2. Pernah tidaknya pegawai membuat suatu karangan ilmiah berkaitan dengan pelaksanaan tugas.

B. Kemampuan Kerja (Y) diukur dengan indikator yaitu:

- 1. Tingkat kesetiaan terhadap organisasi,
- 2. Pernah tidaknya memperoleh penghargaan dari hasil kerjanya
- 3. Tingkat Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
- 4. Tingkat ketaatan baik terhadap aturan kantor maupun atasan
- 5. Tingkat kejujuran dalam melaksanakan tugas
- 6. Tingkat kerjasama dalam suatu tugas
- 7. Pernah tidaknya pegawai memberikan prakarsa
- 8. Tingkat kepemimpinan pegawai.

Populasi dan Sampel

Menurut Hadi⁶, mendefinisikan populasi sebagai berikut : Populasi adalah seluruh penduduk yang dimaksudkan, untuk diselidiki disebut populasi atau universe. Populasi dibatasi sebagai sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit memiliki data sifat yang sama.Selanjutnya Kartono (1985:82) menyatakan populasi

⁶ Hadi, Sutrisno, *Statistik*, (Yogyakarta: Penerbit YPFM UGM, 1986), h.220

adalah kumpulan individu-individu yang berdiam dan bertempat dalam suatu daerah.

Berdasarkan pendapat tersebut diatas, bahwa yang dimaksud populasi adalah seluruh objek terkena dalam penelitian dan dapat berupa manusia, benda-benda atau hal-hal tertentu. Dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah kepala Bagian dan kepala Sub Bagian yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur adalah sebanyak 40 orang yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini.

Menurut Kartono memberikan definisi sampel sebagai berikut: Sampel adalah contoh, represententasi atau wakil dari suatu populasi yang cukup besar jumlahnya. Sedangkan sampling adalah aktifitas mengumpulkan sampel. Tujuan penelitian mengambil sampel ialah untuk memperoleh keterangan mengenai objeknya, dengan jalan hanya mengamati sebagian saja dari populasi.

Penentuan sampel didasarkan pada Arikunto⁷ (1989:107) bahwa sebagai patokan, maka apabila banyaknya subyek sedikit atau kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar maka dapat diambil antara 10 - 25% atau 20 - 25% lebih. Dengan demikian mengenai jumlah sampel dalam suatu penelitian tidak ada ketentuan yang pasti untuk dijadikan syarat dapat mewakili seluruh populasi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka penulis mengambil semua populasi yaitu 40 orang sebagai sampel, atau sampel populasi, karena populasi yang ada sekaligus dijadikan sampel.

Hasil Penelitian Variabel Sumber Daya Manusia

7

Wahyu Widodo: **PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA.....**

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengajukan kuisisioner kepada 40 orang responden (lampiran 2) dengan 10 item untuk variable sumber daya manusia serta 10 item pertanyaan untuk variabel kemampuan kerja Kepala Bagian dan Kepala Sub Bagian pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Berdasarkan hasil jawaban responden (lampiran 3), maka langkah selanjutnya yaitu mengkatagorikan data.

Dari hasil kuisisioner diperoleh nilai tertinggi yaitu 26 dan nilai terendah yaitu 18, maka penulis menentukan intervalnya menjadi 3 kategori yaitu Tinggi, sedang dan Rendah.

Menurut Sutrisno Hadi (1986:11) ketentuan mengkatagorikan tersebut adalah sebagai berikut :

$$\text{katagori} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{3}$$

$$= 2,6 \text{ dibulatkan } 3$$

Dari hasil penghitungan tersebut, maka kelas Interval tentang sumber daya manusia responden dapat dilihat tabel dibawah ini :

TABEL 1. KLASIFIKASI DATA SUMBER DAYA MANUSIA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

NO	INTERVAL KELAS	KATAGORI	FREKWENSI	PROSENTASE
1.	24 sampai dengan 26	Tinggi	5	12,50 %
2.	21 sampai dengan 23	Sedang	15	37,50 %
3.	18	Rendah	20	50,00 %

	sampaidengan 20			
			40	100%

Berdasarkan tabel tersebut diatas, maka terlihat bahwa dari 40 responden yang memberikan jawaban pada Variabel sumber daya manusia ternyata hanya terdapat 5 responden (12,50%) yang tingkat keterampilan sumber daya manusia dalam katagori tinggi, selanjutnya terdapat 15 responden (37,50%) yang tingkat keterampilan sumber daya manusia dalam katagori sedang, kemudian 20 responden (50,00%) yang tingkat keterampilan sumber daya manusia dalam katagori rendah.

Hasil Penelitian Variabel Kemampuan Kerja

Hasil penarikan kuisisioner tentang kemampuan kerja (lampiran 4) dihitung dan diperoleh Nilai tertinggi 24 dan untuk jawaban rendah 19 dengan demikian intervalnya adalah :

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{NT - NR}{K} \\ &= \frac{24 - 19}{3} \\ &= 1,6 \text{ dibulatkan } 2 \end{aligned}$$

Kemudian untuk mengetahui kelas interval kemampuan kerja dapat diketahui dalam tabel berikut ini.

TABEL. 2 KLASIFIKASI DATA KEMAMPUAN KERJA PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LAMPUNG TIMUR

NO	INTERVAL KELAS	KATAGORI	FREKWE NSI	PROSENT ASE
1.	23 sampaidengan	Tinggi	7	17,50 %

Wahyu Widodo: **PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA.....**

2.	24 21 sampaidengan 22	Cukup	11	27,50 %
3.	19 sampaidengan 20	Rendah	22	55,00 %
			40	100%

Dengan memperhatikan tabel diatas maka terlihat jelas bahwa dari 40 responden yang memberikan jawaban pada variabel kemampuan kerja terdapat 7 responden (17,50%), yang tingkat kemampuannya dalam katagori tinggi, kemudian 11 responden (27,50%) yang tingkat kemampuannya dalam katagori sedang, di sisi lain terdapat 22 responden (55,00%) yang tingkat kemampuannya dalam katagori rendah.

Pengujian Hipotesis

Penentu Dari hasil penghitungan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 n & : 40 \\
 \Sigma x & : 839 \\
 \Sigma y & : 831 \\
 \Sigma x^2 & : 168,98 \\
 \Sigma y^2 & : 98,98 \\
 \Sigma xy & : 100,78
 \end{aligned}$$

Adapun perhitungannya adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma y^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{100,78}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma y^2}}$$

$$r_{xy} = \frac{\sqrt{168,78 \cdot 98,98}}{\sqrt{16724,301}}$$

$$r_{xy} = \frac{100,78}{129,32247}$$

$$r_{xy} : 0,779$$

Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja, digunakan rumus Koefisien Penentu (KP) dari Singarimbun (1997:239) yaitu:

$$\begin{aligned} \text{KP} &: r^2 \times 100 \% \\ \text{KP} &: (0,779)^2 \times 100 \% \\ \text{KP} &: (0,607) \times 100 \% \\ \text{KP} &: 0,607 \times 100 \% \\ \text{KP} &: 60,7 \% \end{aligned}$$

Dengan demikian besarnya pengaruh variabel sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja adalah sebesar 60,7 %, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari variabel penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini berhasil membuktikan ada pengaruh sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Timur. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan adalah ada pengaruh sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja dapat diterima.

Kesimpulan

Wahyu Widodo: **PENGARUH SUMBER DAYA MANUSIA.....**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut Ada pengaruh yang kuat antara sumber daya manusia dengan kemampuan kerja. Besarnya pengaruh variabel sumber daya manusia terhadap kemampuan kerja adalah sebesar 60,7%, sedangkan selebihnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar dari variabel penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi, 1989, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, jakarta
- Dharma, Agus, 1985, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Hadi, Sutrisno, 1986, *Statistik*, Penerbit YPFM UGM, Yokyakarta
- Hasibuan, Melayu, S. 1990, *Manajemen Kepegawaian*, Alumni, Bandung
- Heidracahman, 1989, *ManajemenSumberDayaManusia*, CV. Telaga Bening, Jakarta
- Idris, Zahara, 1987, *Pengantar Ilmu Pendidikan*, FKIP UI, Jakarta
- Kartono, Kartini, 1985, *Metode Penelitian Survey*, Gunung Agung, Jakarta
- Nitisemito, Alex. S, 1982, *ManajemenPersonalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Poerwadarminta, 1994, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Jakarta
- Suprpto, 1992, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sutardjo 1993, *Manajemen Pendidikan Nasional*. Penerbit PT Remaja; , Bandung.