



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 1182-1190

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Keuangan dan SDM PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep

Muhammad Akbar Ramadhan^{1✉}, Agung Widhi Kurniawan², Zainal Ruma³, Romansyah
Sahabuddin⁴, Muhammad Ilham Wardhana Haeruddin⁵

Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar

Email: akbarramadhann26@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik statistik. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 responden di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik yang digunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan regresi linear berganda dengan menggunakan *Statistical and Service Solution* (SPSS) versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 38,7%. Selanjutnya variabel kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan ini kepemimpinan dan lingkungan kerja pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep sudah baik sehingga kinerja karyawan menunjukkan hal yang positif.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research was conducted to determine the effect of leadership and work environment on employee performance. This research is a quantitative research using statistical techniques. The sample used in this research was 35 respondents at PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Tonasa Unit in Pangkep Regency using saturated sampling technique. The techniques used were observation and questionnaires. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression using Statistical and Service Solution (SPSS) version 26. The results show that leadership (X1) and work environment (X2) variables simultaneously have an influence positive effect on employee performance (Y) of 38.7%. Furthermore, the leadership variable (X1) partially has a significant effect on employee performance (Y) and the work environment variable (X2) partially has a significant effect on employee performance (Y). With this leadership and work environment at PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. The Tonasa Unit in Pangkep Regency is already good so that the employee's performance shows a positive thing.

Keywords: Leadership, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya menentukan kesuksesannya dalam mencapai tujuannya. Meningkatkan kinerja karyawan akan menjadi usaha setiap organisasi dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan (Dipoatmodjo et al., 2021). Oleh karena itu sumber daya manusia adalah komponen penting dalam menjalankan proses bisnis, dan kinerja merupakan komponen penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu elemen yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai prestasi kerja, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Kurniawan, 2012). Apabila kinerja seorang karyawan baik, perusahaan akan mendapatkan keuntungan, tetapi jika kinerja seorang karyawan buruk, perusahaan akan mengalami kerugian, seperti peningkatan biaya dan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan tugas. Maka sangat berpengaruh terhadap keuntungan yang diinginkan oleh perusahaan jika karyawan memiliki kinerja yang baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, namun dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor kepemimpinan menjadi dari sekian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan melihat fungsi pemimpin sebagai koordinator dan pengendalian terhadap setiap tugas dan tanggung jawab. Selain kepemimpinan,

lingkungan kerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja juga menjadi faktor utama yang mempengaruhi prestasi kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja lebih maksimal sehingga kinerjanya meningkat.

Sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Meski lingkungan kerja tidak dapat terlihat dalam proses bisnis yang dilakukan oleh PT. Semen Tonasa tetapi dengan adanya tempat kerja yang menyenangkan untuk karyawan yang dapat mempengaruhi kepada kinerja karyawan itu sendiri. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja maka kinerjanya dapat menurun. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi atau perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, disebut lingkungan kerja yang baik. Suatu lingkungan kerja yang baik memungkinkan karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan optimal, efisien, dan dengan rasa aman dalam menjalankan aktivitas pekerjaan (George R Terry, 2006).

Lingkungan kerja pada PT. Semen Tonasa sudah cukup baik, dimana lingkungan kerja telah membuat karyawan merasa nyaman saat beraktivitas, hal itu disebabkan oleh penerapan indikator yang telah dirumuskan oleh para ahli dimana keamanan, penerangan, sirkulasi udara, dan lingkungan kerja yang telah diatur agar karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan mengeluarkan potensi terbaik yang dimiliki setiap karyawan.

Sama halnya dengan lingkungan kerja, kepemimpinan juga dapat dilihat sebagai proses bisnis ataupun proses dinamis dalam arti hubungan pemimpin dan bawahan. Seorang pemimpin harus memiliki yang namanya ketegasan dalam memimpin tanpa mengesampingkan sikap humanis kepada bawahan. Dengan menkoloborasikan ketegasan dan humanis seorang karyawan akan merasa segan terhadap pimpinan, dengan seiring berjalannya waktu akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan proses bisnis yang dilakukan PT. Semen Tonasa.

Kepemimpin tidak hanya berbicara mengenai ketegasan dan humanis, tetapi seorang pemimpin harus bisa memiliki pengaruh terhadap karyawan agar menimbulkan hasil yang positif. Hal ini didukung oleh sebuah pendapat yang mengatakan bahwa kepemimpinan menjadi usaha dalam mempengaruhi banyak orang dengan komunikasi untuk mencapai tujuan, mempengaruhi orang dengan memberi perintah atau petunjuk, dan melakukan tindakan yang membuat orang lain bertindak atau merespons (Dubrin, 2005). Seorang pemimpin juga harus bisa memberikan motivasi dan apresiasi terhadap dengan pekerjaan

yang telah dilakukan masing-masing karyawan agar karyawan tersebut dapat mempertahankan dan meningkatkan hasil kerja yang telah dicapai.

Kepemimpinana pada PT. Semen Tonasa umumnya menggunakan gaya kepemimpinan situasional yang mengenali situasi memerlukan tindakan yang berbeda. Kepemimpinan situasional yang efektif mampu menganalisis situasi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan tim. Mereka dapat berkomunikasi dengan baik, mendengarkan anggota tim, dan mengambil keputusan yang tepat guna tercapainya tujuan.

Perusahaan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tonasa menjadi salah satu BUMN yang mendirikan perusahaan saham gabungan untuk sejumlah pabrik semen baik di dalam maupun luar negeri. Perubahan pada Semen Tonasa menjadi induk perusahaan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk diharapkan dapat meningkatkan pendapatan negara, namun di sisi lain transisi ini dapat mempengaruhi model kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan yang semula *SIM (Sinergi, Militan, Integrity)* menjadi *AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmoni, Loyal, Adaktif, Kolaboratif)*. Dalam Akta Keputusan 4 Rapat Pemegang Saham Luar Biasa PT. Semen Tonasa No. 43 tanggal 18 September 2013, diputuskan bahwa peralihan kepemilikan saham PT. Semen Tonasa menjadi PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Ini dapat berdampak pada posisi jabatan karena kebijakan penuh ditentukan oleh holding company, PT. Indonesia (Persero) Tbk.

Tabel 1. Laba Bersih PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa Tahun 2020-2022

Keterangan	Tahun		
	2020	2021	2022
Laba Bersih	933.273	665.949	623.583

Sumber: PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa, 2023

Tabel laba bersih diatas menunjukkan bahwa penurunan kinerja keuangan tiga tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang megakibatkan kinerja perusahaan dari segi keuangan ikut menurun.

Dilihat dari laporan keuangan perusahaan dan fakta bahwa lingkungan kerja dan kepemimpinan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mendorong proses bisnis dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Keuangan dan SDM PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep".

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan. Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan atau mendeskripsikan data tanpa dengan maksud membuat kesimpulan yang dapat diterima secara umum. Metode kuantitatif melibatkan data dalam bentuk angka, sesuai dengan bentuknya. Metode perhitungan statistik deskriptif dapat digunakan untuk mengolah atau menganalisis data kuantitatif.

Populasi pada penelitian adalah karyawan departemen keuangan pada Direktorat Keuangan dan SDM PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa sebanyak 35 orang. Dalam penelitian ini, sampel dipilih menggunakan teknik sampel jenuh, dan metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data menggunakan SPSS Versi 26 sebagai alat meregresikan dan yang telah dirumuskan. Berikut beberapa tahapan dalam analisis data pada penelitian ini:

- 1) Uji validitas dilakukan dengan menguji korelasi antara penilaian produk dengan penilaian total untuk setiap variabel. Ini dilakukan dengan menggunakan korelasi Pearson.
- 2) Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik instrumen atau alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat menghasilkan hasil yang stabil dan konsisten bahkan ketika dilakukan berulang kali pada waktu yang berbeda atau oleh peneliti yang berbeda.
- 3) Uji asumsi klasik memiliki tujuan guna memastikan data yang digunakan dalam analisis statistik telah sesuai dengan beberapa prinsip dasar yang mendukung keakuratan dan keandalan hasil analisis.
- 4) Analisis regresi berganda bertujuan guna memeriksa bagaimana satu variabel dependen berinteraksi dengan dua atau lebih variabel independen secara bersamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut temuan dan analisis data yang dilakukan, telah dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Serentak (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	388,880	2	194,440	10,109	,000 ^b
	Residual	615,520	32	19,235		

Total	1004,400	34
a. Dependent Variable: Y_KINERJA KARYAWAN		
b. Predictors: (Constant), X2_LINGKUNGAN KERJA, X1_KEPEMIMPINAN		

Pada table diatas diketahui nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga tolak H_0 . Jadi, peneliti menyimpulkan variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	55,253	11,947		4,625	,000	
X1_KEPEMIMPINAN	-,432	,143	-,419	-3,030	,005	
X2_LINGKUNGAN KERJA	,489	,149	,454	3,281	,003	

a. Dependent Variable: Y_KINERJA KARYAWAN

Sebagai kesimpulan dari uji parsial (uji t), yang disajikan pada tabel 3, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ (α) sehingga tolak H_0 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ (α) sehingga tolak H_0 . Jadi, dapat disimpulkan pula bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,622 ^a	,387	,349	4,386

a. Predictors: (Constant), X2_LINGKUNGAN KERJA, X1_KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: Y_KINERJA KARYAWAN

Dari hasil uji koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel 4, diketahui nilai *R-square* yaitu sebesar 0,387. Pengkuadratan nilai koefisien korelasi memberikan nilai R-kuadran atau "R", yaitu $0,622 \times 0,622 = 0,387$ atau sama dengan 38,7%. Angka ini

menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 38,7%.

Berdasarkan analisis statistik yang telah ditentukan pengaruh Kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan secara signifikan begitu pun pada pengaruh lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Berikut merupakan penjelasan dari hasil hipotesis yang telah dilakukan:

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan analisis penelitian ini, yang membahas hasil hipotesis dan rumusan masalah. Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ (α) sehingga tolak H_0 . Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diatas menjelaskan bahwasanya kepemimpinannya pada PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tonasa sudah baik terkhusus pada unit kerja keuangan. Penerapan kepemimpinan yang meliputi integritas, visi, motivasi, kepercayaan, dan komunikasi telah mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerjanya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan analisis penelitian ini, yang membahas hasil hipotesis dan rumusan masalah. Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar $0,003 < 0,05$ (α) sehingga tolak H_0 . Jadi, dapat disimpulkan pula bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tonasa sangat baik, terutama di unit yang berurusan dengan keuangan. Perusahaan sangat memperhatikan kenyamanan karyawan sehingga mereka dapat melakukan apa yang mereka inginkan. Perusahaan membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja, yang mendorong mereka untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan analisis penelitian ini, yang membahas hasil hipotesis dan rumusan masalah. Bahwa nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga tolak H_0 . Jadi, telah disimpulkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa perasaan karyawan tentang kepemimpinan dan lingkungan kerja di PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk. Unit Tonasa sangat signifikan. Hal ini telah mendorong setiap pekerja untuk menunjukkan kinerjanya, yang ditunjukkan oleh kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian mereka saat membantu proses bisnis PT. Semen Tonasa.

SIMPULAN

Berdasar pada hasil analisis data dapat diambil kesimpulan tentang kompensasi dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan direktorat keuangan dan SDM PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan direktorat keuangan dan SDM PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.
3. Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan direktorat keuangan dan SDM PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk Unit Tonasa di Kabupaten Pangkep.
4. Dari dua variabel bebas, yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja..

DAFTAR PUSTAKA

- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. Harper & Row.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (F. Irfan (ed.); 1st ed.). Prenadamedia Group.
- Dubrin. 2005. *Leadership* (Terjemahan) ,edisikedua,Prenada Media: Jakarta
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Jeffry (ed.); 9th ed.). Kencana.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Kadariusman, D. 2012. *Natural Intelligence Leadership: Cara Pandang Baru Terhadap Kecerdasan dan Karakter Kepemimpinan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kartini Kartono (2011) *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali grafindo Persada.
- Kurniawan, A. W. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 391.

<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.2332>

- Kurniawan, A. W., & Pusputaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Agung Widh). Pandiva Buku.
- Luthan, Fred. 1998. *Organizational Behavior*. 8th Ed, Irwin, Mc Graw-Hill
- Mainita, M. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Komitmen sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 20–25. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.141>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (S. Susan (ed.); 14th ed.). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mardiana, 2005, *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Muafi, M., & Azim, M. 2019. The Effect Of Servant Leadership, Organizational Culture In Employee Performance Mediated By Job Satisfaction (Study Case Of Al -Kahfi Islamic Boarding School, Somalangun, Kebumen). *Proceedings on Engineering Sciences*. <https://doi.org/10.24874/pes01.02.014>
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono,
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahadi, Taufiq, O. H., & Wardani, A. K. (2020). Karakter Kepemimpinan Ideal Dalam Organisasi. *Jurnal Moderat*, 6(3), 519.
- Sedarmayanti. 2008. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sugiyono, P. D. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sukabumi, D. K. (2019). *Jurnal Ilmiah Pertanian*. 7(1), 1–8.
- Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, A. W. K. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda Di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(2723–8059), 49–55.
- Terry, George R. dan Rue, Leslie W. 2005. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja* (M. H. Dkk (ed.)). Pusat Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Indonesia.