



Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara di Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Pontianak

¹Sabirin, ²Fita Kurniasari, ³Devi Yasmin

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Pontianak, Indonesia

INFO ARTIKEL

Kata Kunci:
Etos Kerja;
Kepuasan Kerja;
SKIPM Pontianak.

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Pontianak. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi sederhana (r), analisis koefisien determinasi (R^2), dan uji kelayakan model (uji f).

Hasil persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = 1,011 + 0,784X$. Koefisien korelasi sederhana (r) sebesar 0,903, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja dengan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Pontianak adalah sangat kuat karena nilai intervalnya berada di antara 0,80 – 1,000. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,816 artinya 81,6% kepuasan Aparatur Sipil Negara Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Pontianak dipengaruhi oleh etos kerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji kelayakan model menunjukkan nilai F hitung sebesar 146,173 > F tabel 4,12 dan nilai signifikansi (sig) sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi sederhana dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan yang dipengaruhi oleh etos kerja Aparatur Sipil Negara pada Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Pontianak.

1. Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara atau disingkat ASN adalah bagian dari unsur aparatur negara. Karena merupakan bagian dari unsur aparatur, maka segala sesuatu yang berkaitan dengan ASN diatur oleh peraturan perundang-undangan negara. Penetapan peraturan mengenai bagian atau sumberdaya manusia dalam bekerja khususnya pegawai pemerintahan diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat menjadi ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Undang – undang ASN ini diberlakukan untuk seluruh ASN baik PNS maupun non PNS.

Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Pontianak atau SKIPM adalah lembaga operasional yang dinaungi oleh Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) yang fokus pada penelitian produk perikanan serta izin lalu lintas produk perikanan baik domestik maupun mancanegara yang melintasi Kalimantan Barat. Tugas pokok dari unit ini adalah mencegah masuknya serta tersebarnya hama dan penyakit ikan di wilayah Negara Republik Indonesia khususnya di wilayah Kalimantan Barat.

*Kontak penulis

E-mail: sabirin@unmuhpnk.ac.id

<http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp>

ISSN : 2355 – 1038 (Print) ISSN : 2621 – 5098 (Online)

Seluruh kegiatan yang dilakukan Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Pontianak adalah dalam rangka menjamin mutu dan keamanan hasil perikanan yang dilalulintaskan di wilayah kerja Kalimantan Barat. Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Pontianak selalu menjaga dan meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya di dalam meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan sehingga dapat menjaga keberhasilan.

2. Metode Penelitian

2.1 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Asosiatif. Menurut Siregar (2017:15) penelitian asosiatif: “Merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih”.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer secara khusus dikumpulkan peneliti dalam penelitian ini data primer diperoleh dari wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub. Bagian Tata Usaha mengenai pegawai aparatur sipil negara di Stasiun Karantina Ikan dan Pengendalian Mutu Hasil Perikanan Pontianak, khususnya mengenai etos kerja dan kepuasan kerja di lingkungan instansi tersebut. Sedangkan data sekunder dimaksud adalah pengumpulan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari data Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Pontianak, antara lain jumlah pegawai, rekapitulasi absen dan nilai prestasi kerja pegawai.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah PNS di Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Keamanan Hasil Perikanan Pontianak yang tercatat pada Tahun 2019 berjumlah 35 orang. Sedangkan sampel pada penelitian adalah para pegawai negeri sipil Stasiun Karantina Ikan dan Pengendalian Mutu Hasil Perikanan Pontianak pada Tahun 2019 sebanyak 35 orang dengan teknik *Sampling total*.

2.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Etos Kerja (X) dan Kepuasan Kerja (Y).

2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Instrumen (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Normalitas, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi (R^2), Analisis Regresi Linier Sederhana, Uji Kelayakan Model (Uji F).

2.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Siregar (2017:50); “Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu”. Adapun skor jawaban pernyataan responden dalam penelitian ini ditetapkan sebagai berikut :

Tabel 1.
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas setiap pernyataan dalam variabel Etos Kerja Pegawai Stasiun Karantina Ikan, Pengendalian Mutu dan Hasil Keamanan Perikanan sebagai berikut :

Tabel 2.
Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X)

No	Item (Pertanyaan)	Hasil Korelasi (rhitung)	r Tabel	Kesimpulan
			5%	
1	X.1	0,681	0,334	Valid
2	X.2	0,887	0,334	Valid
3	X.3	0,681	0,334	Valid
4	X.4	0,599	0,334	Valid
5	X.5	0,887	0,334	Valid
6	X.6	0,887	0,334	Valid
7	X.7	0,887	0,334	Valid
8	X.8	0,796	0,334	Valid
9	X.9	0,681	0,334	Valid
10	X.10	0,599	0,334	Valid
11	X.11	0,681	0,334	Valid
12	X.12	0,599	0,334	Valid
13	X.13	0,887	0,334	Valid
14	X.14	0,887	0,334	Valid
15	X.15	0,887	0,334	Valid
16	X.16	0,796	0,334	Valid
17	X.17	0,681	0,334	Valid
18	X.18	0,599	0,334	Valid
19	X.19	0,887	0,334	Valid
20	X.20	0,681	0,334	Valid
21	X.21	0,599	0,334	Valid
22	X.22	0,887	0,334	Valid
23	X.23	0,887	0,334	Valid
24	X.24	0,887	0,334	Valid
25	X.25	0,796	0,334	Valid
26	X.26	0,887	0,334	Valid
27	X.27	0,681	0,334	Valid
28	X.28	0,415	0,334	Valid
29	X.29	0,415	0,334	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam variabel Etos Kerja (X) dinyatakan valid karena lebih besar r tabel yaitu 0,334. Sehingga semua pernyataan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya. Sedangkan hasil uji validitas instrumen variabel Kepuasan Kerja dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3.
Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Item (Pertanyaan)	Hasil Korelasi (rhitung)	r Tabel	Kesimpulan
			5%	
1	Y.1	0,707	0,334	Valid
2	Y.2	0,689	0,334	Valid
3	Y.3	0,672	0,334	Valid

Tabel 3.
(Lanjutan)

4	Y.4	0,653	0,334	Valid
5	Y.5	0,707	0,334	Valid
6	Y.6	0,707	0,334	Valid
7	Y.7	0,689	0,334	Valid
8	Y.8	0,707	0,334	Valid
9	Y.9	0,689	0,334	Valid
10	Y.10	0,672	0,334	Valid
11	Y.11	0,653	0,334	Valid
12	Y.12	0,707	0,334	Valid
13	Y.13	0,596	0,334	Valid
14	Y.14	0,653	0,334	Valid
15	Y.15	0,672	0,334	Valid
16	Y.16	0,653	0,334	Valid
17	Y.17	0,707	0,334	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Dati Tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan valid karena melebihi nilai r tabel dari 0,334. Sehingga semua dapat digunakan dalam analisis selanjutnya

3.2 Uji Reliabilitas

Instrumen atau item pengukuran dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach's* $\geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas Etos Kerja berikut :

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Etos Kerja (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,887	29

Sumber: Data Diolah, 2019

Berdasarkan dari Tabel 4 hasil uji reliabilitas pada variabel X di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,887 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua *item* pengukur variabel etos kerja Pegawai dari kuesioner adalah reliabel.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil uji reliabilitas pada instrument Variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Etos Kerja (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,707	17

Sumber: Data Diolah, 2019

Sedangkan hasil Tabel 5 uji reliabilitas instrumen variabel Y di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,707 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua *item* pengukur variabel kepuasan kerja dari kuesioner adalah reliabel.

3.3 Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil pemeriksaan asumsi normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Normalitas
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	7,427296
	Std. Deviation	0,9948342
Most Extreme Differences	Absolute	0,146
	Positive	0,086
	Negative	-0,146
Kolmogorov-Smirnov Z		0,865
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,443

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data olahan 2019

Berdasarkan Tabel 6 Hasil uji normalitas di atas menunjukkan angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,443 > 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Dapat dilihat Tabel berikut ini:

Tabel 7.
Hasil Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,011	0,236		4,286	0,000
	Etos Kerja	0,784	0,065	0,903	12,090	0,000
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Sumber : Data Olahan 2019

Dari Tabel 7 di atas, dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,011 + 0,784 X$$

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi *standardized* adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 1,011 menyatakan bahwa jika variabel Etos Kerja (X) bernilai nol, maka Kepuasan Kerja (Y) sebesar 1,011
2. Nilai koefisien regresi (b) 0,784 artinya bahwa apabila etos kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai meningkat sebesar 0,784 satuan.

5. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Analisis Koefisien Korelasi dapat dilihat table berikut ini.

Tabel 8.
Uji Koefisien Korelasi Sederhana Dan Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,903 ^a	0,816	0,810	0,206

a. Predictors: (Constant), Mean_Etos Kerja

b. Dependent Variable: Mean_Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai r atau koefisien korelasi sebesar 0,903. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Etos Kerja dengan variabel Kepuasan pegawai adalah sangat kuat, karena nilai intervalnya berada di antara 0,80 – 1,000.

6. Analisis Koefisien Detrminasi (R^2)

Koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat).

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 8, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,816. Nilai ini juga dapat dicari dengan menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\% = 81,6\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai 81,6%, sedangkan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

7. Uji Kelayakan Modal (Uji F)

Untuk hasil uji kelayakan model dapat dilihat pada Tabel brikut ini.

Tabel 9.
Uji Kelayakan Model (Uji F)
Anova^b

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,226	1	6,226	146,173	0,000 ^a
	Residual	1,406	33	0,043		
	Total	7,632	34			

a. Predictors: (Constant), Mean_Etos Kerja

b. Dependent Variabel: Mean_Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan 2019

Dari Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 146,173 > F_{table} 4,12$ dengan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 > 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja Pegawai Stasiun Karantina Ikan dan Pengendalian Mutu Hasil Perikanan Pontianak yang dipengaruhi oleh Etos Kerja.

4. Kesimpulan dan Saran

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

- Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur antara 35-39 tahun, berjenis kelamin laki – laki, berpendidikan S1, Jabatan PHPI Pelaksana, mempunyai masa kerja 11 – 15 tahun, memiliki pangkat dan golongan/ ruang Pengatur Tk.I / II.d, mendapatkan pendapatan per bulan di antara Rp. 3.500.000,00 – Rp. 3.999.999,00, berstatus sudah kawin, dan memiliki jumlah tanggungan sebanyak 3 - 4 orang.
- Dari hasil analisis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

a. Regresi Linier Sederhana

Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 1,011 + 0,784 X$$

- Nilai Konstanta (a) sebesar 1,011 menerangkan bahwa apabila etos kerja bernilai nol, maka kepuasan kerja pegawai sebesar 1,011.

- 2) Nilai koefisien regresi (b) 0,784 artinya bahwa apabila etos kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,784 satuan.
- b. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana (r)

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai r atau koefisien korelasinya sebesar 0,903, nilai ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Etos Kerja dengan variabel Kepuasan kerja pegawai adalah sangat kuat karena nilai intervalnya berada di antara 0,80 – 1,000.
- c. Analisis Koefisien Determinasi

Dari penelitian hasil koefisien determinasi diketahui bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,816. Nilai ini juga dapat di cari dengan menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\% = 81,6\%$. Nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai 81,6%, sedangkan sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- d. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Dari uraian sebelumnya menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 146,173 > F_{table} 4,12$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disimpulkan bahwa model regresi linier sederhana dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh Kepuasan Kerja Stasiun Karantina Ikan dan Pengendalian Mutu Hasil Perikanan Pontianak yang dipengaruhi oleh Etos Kerja.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Diharapkan pegawai Stasiun Karantina Ikan dan Pengendalian Mutu Hasil Perikanan Pontianak dapat meningkatkan etos kerja lebih baik dan tepat sasaran sehingga kepuasan kerja pegawai akan lebih baik, dengan menumbuhkan sikap optimis, menjadi diri sendiri, disiplin, menghargai waktu, fokus atau konsentrasi, dan bekerja sebagai ibadah.
2. Pemimpin diharapkan untuk meningkatkan semangat etos kerja pegawai dengan cara mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, serta mengevaluasi setiap pekerjaannya, sehingga dapat mewujudkan kondusifitas di tempat kerja, sehingga pegawai merasa puas dapat diperhatikan dan nantinya puas dalam bekerja.
3. Pegawai Stasiun Karantina Ikan dan Pengendalian Mutu Hasil Perikanan Pontianak harus lebih bisa meningkatkan etos kerjanya terhadap instansi dengan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Karena dengan etos kerja yang baik akan berimplikasi terhadap kepuasan kerja terhadap pegawai tersebut.
4. Bagi penelitian yang ingin melakukan penelitian dengan topik ini atau melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat mengkaji faktor – faktor lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini, sehingga menambah wawasan lebih luas, seperti motivasi, lingkungan kerja, kualitas, budaya organisasi, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, Lie, Efendi, Wijaya. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) KC Pematangsiantar. *Jurnal Maker*. Vol.3, No.2, Hal.1-9
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta, Bandung.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service), Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Akrasa, Jakarta.
- Istijanto. 2011. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Saputro Harjanto dan Ari Prasetyo. 2014. Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Waroeng Steak & Shake Di Surabaya. *Jurnal JESTT*. Vol. 1 No. 3, Hal. 161-177
- Siregar, Syofian. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Cetakan 4, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, V. Wiranata. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenademia Group, Jakarta.
- Zulkarnain, Wildan dan Raden Bambang Sumarsono. 2018. *Manajemen dan Etika Perkantoran*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.