

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
SEMANGAT KERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada karyawan PT Fastrata Buana Kebumen)

DEA SHINTA BAYU KINANTI

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa

Program Studi Manajemen

Jalan Ronggowarsito No.18 Kebumen

ABSTRAKSI

PT. Fastrata Buana adalah perusahaan bisnis dari salah satu unit Kapal Api Global Group. Banyak persoalan terkait semangat karyawan PT Fastrata Buana Kabupaten Kebumen. Beberapa penyebabnya adalah karena kepemimpinan yang kaku, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang menurun karena bertambahnya beban kerja tidak diikuti kenaikan imbalan. Dari itulah penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepemimpinan dan kepuasan terhadap semangat kerja karyawan PT. Fastrata Buana Kebumen dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT Fastrata Buana Kebumen dengan jumlah sampel 35 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode kuantitatif, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis jalur dan uji hipotesis dengan uji t maupun uji F.

Pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen dan semangat kerja. Pengujian secara parsial dan simultan menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi maupun semangat kerja karyawan PT Fastrata Buana Kebumen, sehingga diharapkan PT Fastrata Buana Kebumen lebih meningkatkan kondisi terkait kepemimpinan dan kepuasan kerja yang lebih baik agar komitmen organisasi dan semangat kerja karyawan PT Fastrata Buana Kebumen tetap terjaga. Perhitungan *intervening* juga menunjukkan penguatan fungsi kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja dengan *intervening* komitmen organisasi karyawan PT Fastrata Buana Kebumen.

Kata Kunci : kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, variabel *intervening*, semangat karyawan, analisis jalur, analisis deskriptif, analisis statistik kuantitatif

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat pendapat yang menyatakan bahwa manajemen adalah suatu seni untuk mendapat segala sesuatu dilakukan melalui orang lain. Pendapat ini berkembang berdasarkan kenyataan bahwa pemimpin mencapai tujuan organisasi dengan cara mengatur orang lain untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, tanpa harus melakukan pekerjaan sendiri (Wibowo, 2007:89).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi roda manajemen, terutama manajemen kinerja yang selalu berkaitan dengan bagaimana membuat karyawan berkomitmen kuat pada organisasi dan bersemangat dalam bekerja dengan baik. Penelitian Edwin TH Simanjuntak menemukan pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap

komitmen organisasi karyawan (2013:17). Nuning Nurna Dewi (2016:14) menemukan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Sedangkan I Nyoman Yudi Triyana dan I Made Artha Wibawa (2015:88) menemukan pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan.

Manajemen merupakan praktik spesifikasi yang mengubah sekumpulan orang menjadi kelompok yang efektif, berorientasi pada tujuan, dan produktif (Wibowo, 200:90). Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pimpinan itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Gibson *et al* (2008:89) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan (*concoersive*) untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan

tertentu. Pencapaian tujuan organisasi merupakan cermin dari keefektifan seorang pemimpin. Faktor kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang dinamis. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme yang tinggi, multiterampil, komunikatif, mampu sikap adil dalam mempertimbangkan sesuatu dan pengetahuan yang dimilikinya agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga kinerja karyawan semakin berkualitas.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:124) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal

sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaan dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Seorang karyawan selalu menginginkan kepuasan dalam bekerja, akan tetapi karyawan tidak selalu mendapat kepuasan kerja yang diinginkan. Hal ini disebabkan oleh rasa ketidakpuasan karyawan dengan tingkat kemajuan yang didapatkan. Ketika seorang karyawan meminta rekan kerjanya untuk melakukan pekerjaan tertentu, pekerjaan yang dilakukan dirasa kurang menarik sehingga suasana kerja menjadi tidak kondusif dan karyawan merasa pekerjaannya tidak pernah selesai. Dengan demikian, karyawan merasa cemas, tidak bersemangat, tidak bisa menikmati pekerjaan dan tidak betah dengan pekerjaan sekarang. Ketika hal ini terjadi, maka akan timbul penurunan rasa puas terhadap pekerjaan sehingga kondisi seperti ini akan mengakibatkan karyawan untuk berniat pindah kerja.

Komitmen organisasi timbul karena adanya perasaan puas seseorang karyawan ketika pekerjaan yang dihasilkan dihargai oleh atasan dan juga organisasi. Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang mempunyai komitmen kepada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap perusahaan. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu perusahaan. Karena itu peran sumber daya manusia, khususnya jajaran manajemen dari lini dasar sampai lini puncak harus mampu berperan sebagai penggerak untuk

mewujudkan misi dan tujuan perusahaan (Wibowo, 2007:90).

Semangat kerja karyawan merupakan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang atau sekelompok karyawan terhadap lingkungan tempat kerjanya, sehingga semangat kerja sangat dibutuhkan untuk menunjukan sejauhmana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab atas pekerjaannya. Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin atau manajer perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi karyawan untuk bekerja secara maksimal. Karyawan yang bekerja pada suatu organisasi, baik organisasi

pemerintah ataupun swasta mengharapkan penghidupan yang layak. Ketika seorang anggota organisasi merasa terpenuhi kebutuhannya maka akan timbul komitmen karyawan terhadap organisasi.

PT. Fastrata Buana adalah perusahaan bisnis dari salah satu unit Kapal Api Group dan merupakan perusahaan *holding* yang terdiri dari 7 unit usaha yaitu Sulotco Jaya Abadi, Santos Jaya Abadi, Agel Langeng, Fastrata Buana, Excelso multi rasa, Santos Premium Krimer dan Weiss Tech. Berlokasi di Jl.Sarbini No 130 Kebumen, Jawa Tengah. Sebagai Perusahaan distribusi multinasional, PT. Fastrata Buana menyadari sepenuhnya bahwa komitmen dan profesionalisme pelayanan sangatlah diperlukan. Produk-produk PT. Fastrata Buana Indonesia diantaranya (Kopi kapal api, kopi ya susu, kopi fresco, Goodday, permen relaxa, permen pindy susu, permen sweetco dan lain-lain). PT Fastrata Buana mempunyai visi menjadi perusahaan distributor terbaik dan tumbuh

cepat, sedangkan visinya adalah mendistribusikan produk konsumen yang bermutu di seluruh Indonesia dengan mengutamakan kepuasan pelanggan dan pemberdayaan Sumber daya manusia.

Dari sudut permintaan, pasar kopi bubuk di Indonesia masih memiliki potensi yang cukup besar, maka PT Fastrata Buana selalu melakukan inovasi dalam cita rasa kopi yang dihasilkan dengan berbagai varian rasa, ukuran, serta harga yang ekonomis. PT.Fastrata Buana mendistribusikan berbagai product kopi baik retail maupun grosir.Banyaknya kompetitor merupakan tantangan yang harus dihadapi dalam persaingan usaha.Dalam menyelenggarakan pelayanan terhadap konsumen diperlukan paduan 4P yaitu *Product, Price, Place* dan *Promotion*.PT.Fastrata Buana juga dituntut untuk bisa memberikan layanan yang terbaik, peka terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan, memiliki kemampuan manajemen

yang baik dan mampu mencari terobosan untuk mengatasi segala kendala yang terjadi.

Gaya kepemimpinan di PT.Fastrata Buana Kebumen adalah gaya kepemimpinan yang hanya berorientasi kepada tugasnya, akan tetapi pimpinan PT.Fastrata Buana Kebumen yang *notabenanya* adalah manager dinilai sering memberikan teladan yang kurang baik, kaku dalam bersikap dan kurang menghargai pendapat bawahan, sehingga membuat komitmen karyawan untuk bekerja maksimal menjadi sulit dan membuat semangat kerja menurun. Para karyawan terpaksa melakukan perintah dari manager karena tidak suka membantah dan membuat kegaduhan. Kepuasan kerja karyawan juga sangat rendah akhir-akhir ini karena bertambahnya beban kerja terkait penambahan *prinsipal* atau *supplier* dari PT Suntory Garuda, sehingga pekerjaan bertambah banyak tanpa diikuti kenaikan gaji atau insentif. Turunnya kepuasan kerja karyawan juga menyebabkan menurunnya komitmen untuk bekerja optimal

dan semangat kerja karyawan PT.Fastrata Buana Kebumen. Karyawan terlihat menjadi tidak maksimal dan kurang giat dalam bekerja. Hal ini bisa dilihat dari fakta yang ada dilapangan bahwa beberapa orang karyawan sering terlambat masuk kerja dan pulang dari kunjungan toko. Karyawan menjadi asal-asalan dalam mengerjakan tugasnya, bahkan terkesan bersikap baik dalam mengerjakan sesuatu hanya ketika sedang ada atasan.

Komitmen kerja karyawan yang semakin menurun terlihat dari kurangnya penerapan kode etik kerja yang disepakati dan naiknya tingkat *fraud* (kecurangan) dalam skala kecil. Di sisi lain, komitmen ini juga sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, karena terlihat jelas jika karyawan yang melakukan *fraud* juga menjadi tidak giat dan bersemangat dalam bekerja di PT.Fastrata Buana Kebumen, sehingga secara langsung dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang kurang baik dan kepuasan kerja yang rendah tidak hanya berdampak pada komitmen

organisasi tetapi pada menurunnya semangat kerja karyawan di PT.Fastrata Buana Kebumen.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “bagaimanakah pengaruh kepemimpinan dan kepuasan terhadap semangat kerja karyawan PT.Fastrata Buana Kebumen dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.”

KAJIAN PUSTAKA

Semangat kerja

Davis (2000:130) mendefinisikan semangat kerja sebagai sikap individu dan kelompok terhadap lingkungan kerja mereka dan terhadap kesediaan bekerjasama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan mereka yang paling baik demi kepentingan perusahaan. Sedangkan menurut Lighten seperti yang ditulis oleh Moekijat (2010:135) “Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama”. Kata bekerjasama disini menekankan dengan tegas

hakekat salaing berhubungan dari suatu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk bekerjasama, Kata giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama.Sedangkan kata tujuan bersama menjelaskan bahwa tujuannya adalah sesuatu yang mereka inginkan bersama.

Menurut Siswanto (2000:264) mendefinisikan semangat kerja secara definitif yang dapat diartikan sebagai suatu kondisi rohaniah atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga erja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Sedangkan menurut Haris (2004:241) terdapat indikator untuk mengukur semangat kerja yang tinggi dapat ditunjukkan oleh perilaku antara lain :

- a. Tingginya tingkat kerjasama
- b. Kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib perusahaan

- c. Lebih berhati-hati dalam menangani peralatan dan perlengkapan perusahaan
- d. Hubungan kerja yang harmonis
- e. Tidak adanya keluhan mengenai pekerjaan karyawan
- f. Berkurangnya turnover, absensi, dan keterlambatan

Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007:102) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan di mana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Richard M. Steers dalam Sri Kuntjoro (2002:71) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa

komitmen organisasi merupakan kondisi di mana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen organisasi menunjuk pada pengidentifikasian dengan tujuan organisasi, kemampuan mengarahkan segala daya untuk kepentingan organisasi dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers & Porter dalam Sri Kuntjoro 2002:72).

Indikator komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Mowday et dalam Luthans, 2006) :

1. Keinginan kuat sebagai anggota
2. Keinginan berusaha keras
3. Penerimaan nilai organisasi
4. Penerimaan tujuan organisasi

Kepemimpinan

Ralph M. Stogdill dalam Stoner (2001:21) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok. Sementara itu

menurut A.M. Kadarman, Sj dan Jusuf Udaya (2002:64) kepemimpinan didefinisikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai kelompok. Indikator kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Siagian, 2010:121):

- a. Iklim saling mempercayai.
- b. Penghargaan terhadap ide bawahan
- c. Memperhitungkan perasaan bawahan
- d. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- e. Perhatian pada kesejahteraan bawahan

Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya

Kepuasan Kerja

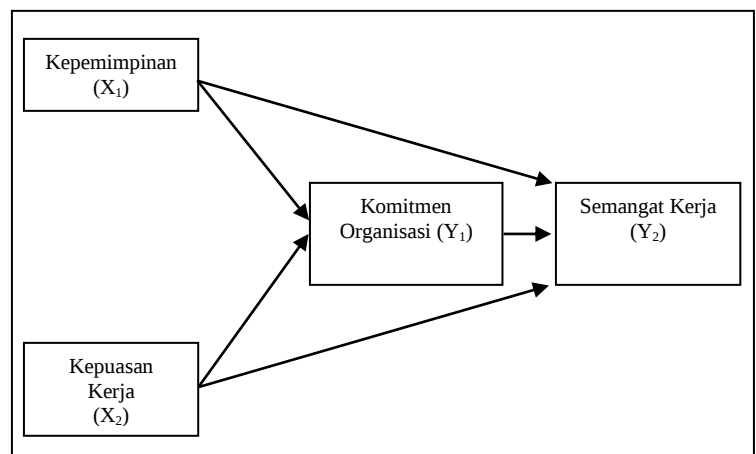
Menurut Robbins (2007:125) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang; sebagai perbedaan antara banyaknya

ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini yang seharusnya diterima.

Indikator kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain (Celluci et al dalam Levi, 2002:88):

- a. Kepuasan terhadap kemajuan yang didapat,
- b. terselesaikannya pekerjaan dengan kerjasama tim,
- c. Menikmati saat bekerja dengan rekan kerja,
- d. Ketertarikan pada pekerjaan,
- e. Pencapaian keberhasilan dalam pekerjaan yang dilakukan

KERANGKA TEORITIS



METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuesioner
2. Studi Pustaka

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012:41). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan tetap PT Fastrata Buana Kebumenyang berjumlah 35 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012:118). Untuk melakukan penelitian, seorang peneliti dapat meneliti sebagian atau seluruhnya. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian, yaitu karyawan tetap PT Fastrata Buana Kebumenyang berjumlah 35 orang.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memperoleh informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dan menjawab permasalahan dalam

kegiatan penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistik.

2 Analisis Statistika

Analisis statistika adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat. Adapun analisis yang digunakan meliputi :

Uji Validitas

Variabel Kepemimpinan

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,349	0,695	Valid
2	0,349	0,715	Valid
3	0,349	0,733	Valid
4	0,349	0,755	Valid
5	0,349	0,807	Valid
6	0,349	0,807	Valid
7	0,349	0,682	Valid

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kepemimpinan dinyatakan valid.

Variabel Kepuasan kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0,349	0,390	Valid
2	0,349	0,399	Valid
3	0,349	0,359	Valid
4	0,349	0,370	Valid
5	0,349	0,370	Valid

Sesuai dengan tabel di atas, maka semua item pernyataan yang dipakai pada variabel kepuasan kerja dinyatakan valid (sah), karena r hitung lebih besar r tabel.

Variabel Komitmen Organisasi

Butir	R tabel	r hitung	Status
1	0,349	0,436	Valid
2	0,349	0,777	Valid
3	0,349	0,562	Valid
4	0,349	0,740	Valid
5	0,349	0,499	Valid
6	0,349	0,776	Valid
7	0,349	0,707	Valid
8	0,349	0,729	Valid

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel komitmen organisasidinyatakan valid (sah).

Variabel Semangat Kerja

Butir	R tabel	r hitung	Status
1	0,349	0,512	Valid
2	0,349	0,593	Valid
3	0,349	0,490	Valid
4	0,349	0,683	Valid
5	0,349	0,597	Valid
6	0,349	0,406	Valid

7	0,349	0,538	Valid
8	0,349	0,417	Valid

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel semangat kerja dinyatakan valid (sah).

Uji Reliabilitas

Variabel	Cut off	r alpha	Status
Kepemimpinan	0,6	0,914	Reliabel
Kepuasan kerja	0,6	0,609	Reliabel
Komitmen organisasi	0,6	0,879	Reliabel
Semangat kerja	0,6	0,810	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (andal) karena r alpha lebih besar dari 0,6.

Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.832	4.255		
Kepemimpinan	.310	.149	.651	1.536
Kepuasan Kerja	1.056	.303	.651	1.536

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF dibawah 10 dan *tolerancedi* atas 0,1. Karena itu model regresi persamaan ini tidak terdapat

multikolinieritas, sehingga model regresi dapat

Coefficients^a

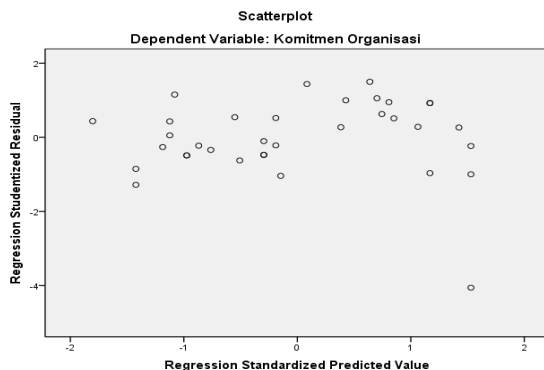
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.249	2.755		
Kepemimpinan	.221	.103	.574	1.743
Kepuasan Kerja	.518	.230	.472	2.120
Komitmen Organisasi	.326	.114	.455	2.199

a. Dependent Variable: Semangat Kerja dipakai.

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu model regresi persamaanII ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

Uji Heterokedastisitas

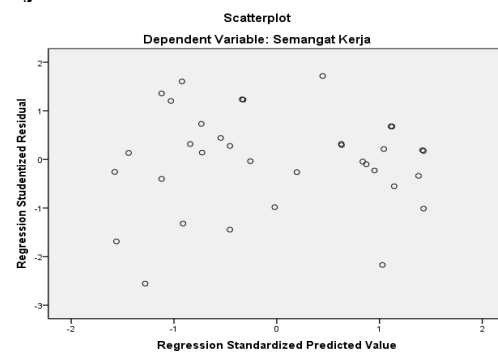
Uji HeterokedastisitasPersamaan I



Berdasarkan gambar grafik di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi Persamaan I dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV-2

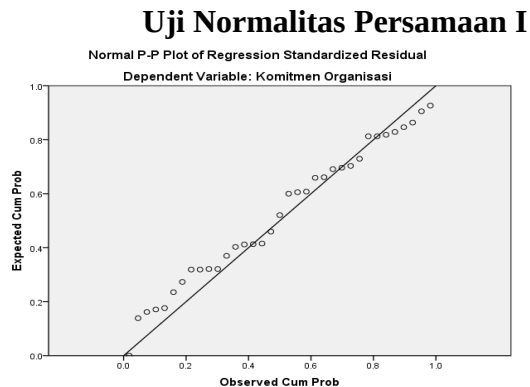
Uji HeterokedastisitasPersamaan II



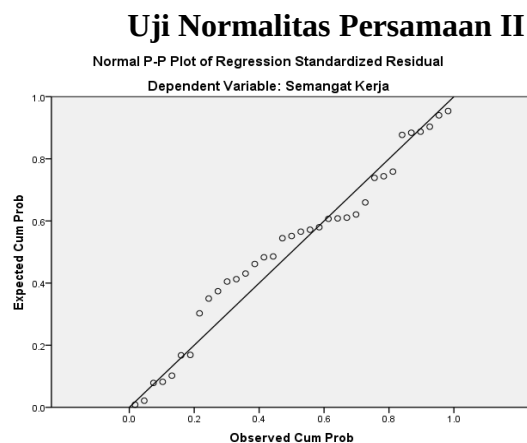
Berdasarkan gambar grafik di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi Persamaan II

dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas



Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar grafik uji normalitas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis

diagonal.Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Jalur

Hasil Analisis Jalur

Persamaan	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Nilai
I	Kepemimpinan	Komitmen organisasi	0,306
	Kepuasan kerja		0,515
II	Kepemimpinan	Semangat kerja	0,267
	Kepuasan kerja		0,309
	Komitmen organisasi		0,399

Persamaan yang terbentuk dari penelitian ini adalah:

$$Y_1 = 0,306X_1 + 0,515X_2 + e_1$$

.....Persamaan I

$$Y_2 = 0,267X_1 + 0,309X_2 + 0,399Y_1 + e_2 \dots$$

Persamaan II

Keterangan :

$$Y_1 = \text{Variabel Komitmen organisasi}$$

$$Y_2 = \text{Variabel Semangat kerja}$$

$$X_1 = \text{Variabel Kepemimpinan}$$

$$X_2 = \text{Variabel Kepuasan kerja}$$

$$e = \text{residu/eror}$$

Persamaan I di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai $X_1 = 0,306$ yang berarti jika nilai kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan, maka nilai komitmen organisasi akan meningkat 0,306 satuan.

2) Nilai $X_2 = 0,515$ yang berarti jika nilai kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka nilai komitmen organisasi akan meningkat 0,515 satuan.

Sedangkan persamaan II di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai $X_1 = 0,267$ yang berarti jika nilai kepemimpinan ditingkatkan 1 satuan, maka nilai semangat kerja akan meningkat 0,267 satuan.

2) Nilai $X_2 = 0,309$ yang berarti jika nilai kepuasan kerja ditingkatkan 1 satuan, maka nilai semangat kerja akan meningkat 0,309 satuan.

3) Nilai $Y_1 = 0,399$ yang berarti jika nilai komitmen organisasi ditingkatkan 1 satuan, maka nilai semangat kerja akan meningkat 0,399 satuan.

Untuk perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total variabel bebas dan terikat adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan formula berikut :

1). Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,306$$

2). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,515$$

3). Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,267$$

4). Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,309$$

5). Pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat kerja

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,399$$

$$\text{Total pengaruh langsung} = 1,526$$

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung pengaruh variabel kepemimpinan dan kepuasan

kerja terhadap semangat kerja melalui komitmen organisasi digunakan formula berikut :

1). Kepemimpinan terhadap semangat kerja melalui komitmen organisasi

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,306 \times 0,399) \\ = 0,122$$

2). Kepuasan kerja terhadap semangat kerja melalui komitmen organisasi

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,515 \times 0,399) \\ = 0,205$$

$$\text{Total pengaruh tidak langsung} \\ = 0,327$$

c. **Pengaruh Total (*Total Effect*)**

Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap semangat kerja secara langsung dan tidak langsung :

$$1). \text{ Total pengaruh langsung} \\ = 1,526$$

$$2). \text{ Total pengaruh tidak langsung} \\ = 0,327$$

$$\text{Pengaruh Total} \\ = 1,853$$

Hasil perhitungan analisis jalur Persamaan I dan II pengaruh langsung variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi semangat kerja karyawan PT Fastrata

Buana Kebumen menunjukkan nilai pengaruh langsung sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja} \\ = 0,267$$

$$\text{Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja} \\ = 0,039$$

$$\text{Total Pengaruh Langsung} \\ = 0,306$$

Sedangkan pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja karyawan PT Fastrata Buana Kebumen melalui komitmen organisasi adalah:

$$\text{Kepemimpinan terhadap semangat kerja} \\ = 0,122$$

$$\text{Kepuasan kerja terhadap semangat kerja} \\ = 0,205$$

$$\text{Total pengaruh tidak langsung} \\ = 0,327$$

Sesuai perhitungan di atas menunjukkan bahwa nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,327 lebih besar daripada nilai pengaruh langsung sebesar 0,306, yang berarti bahwa

variabel komitmen organisasi dapat menjadi variabel *intervening* yang menguatkan pengaruh kepemimpinan dan kepuasan terhadap semangat kerja karyawan PT Fastrata Buana Kebumen. Hal ini menunjukkan diperlukan adanya peningkatan kepemimpinan yang berwibawadengan terus menguatkan komitmen organisasi yang kokoh berkualitas untuk mencapai semangat kerja optimal karyawan PT Fastrata Buana Kebumen dalam melakukan unjuk kerja. Upaya ini bisa ditempuh apabila pemimpin selalu menghargai bawahan dan memperhatikan kepuasan kerja bawahan tanpa mengesampingkan fungsi komitmen kuat mereka pada organisasi sehingga menghasilkan etos dan semangat kerja yang terus terjaga.

Analisis Korelasi

		Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	Semangat Kerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.591**	.611**	.693**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000

	N	35	35	35	35
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.591**	1	.696**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	.611**	.696**	1	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
Semangat Kerja	Pearson Correlation	.693**	.744**	.777**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel di atas dapat

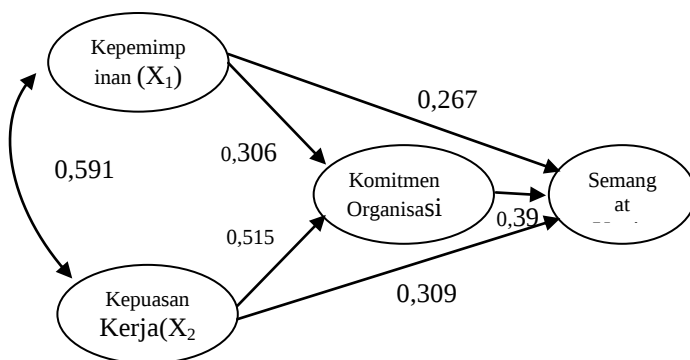
disimpulkan bahwa hubungan antar variabel dijelaskan sebagai berikut:

- Hubungan variabel kepemimpinan dengan kepuasan kerja yaitu 0,591 dan masuk kategori tingkat hubungan sedang
- Hubungan variabel kepemimpinan dengan komitmen organisasi yaitu 0,611 dan masuk kategori tingkat hubungan yang kuat
- Hubungan variabel kepemimpinan dengan semangat kerja yaitu 0,693 dan masuk kategori tingkat hubungan yang kuat

- d. Hubungan variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi yaitu 0,696 dan masuk kategori tingkat hubungan yang kuat
- e. Hubungan variabel kepuasan kerja dengan semangat kerja yaitu 0,744 dan masuk kategori tingkat hubungan yang kuat
- f. Hubungan variabel komitmen organisasi dengan semangat kerja yaitu 0,777 dan masuk kategori tingkat hubungan yang kuat

Gambar diagram jalur yang bisa dibentuk dari hasil analisis jalur pada persamaan I dan II serta perhitungan korelasi di atas adalah sebagai berikut :

Gambar IV-5
Diagram Jalur



Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Uji Signifikansi Hipotesis

Persamaan	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Uji t		
			t value	Sig.	Keterangan
I	Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	2,073	0,046	Signifikan
	Kepuasan Kerja		3,485	0,001	Signifikan
II	Kepemimpinan	Semangat Kerja	2,142	0,040	Signifikan
	Kepuasan Kerja		2,251	0,032	Signifikan
	Komitmen org.		2,851	0,008	Signifikan

Dari tabel di atas dengan nilai t

tabel 1,694, hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebaagai berikut :

a. Variabel Kepemimpinan

Hasil uji hipotesis Persamaan I pada tabel IV-14 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar $2,073 > t_{tabel} 1,694$ dengan tingkat signifikansi $0,046 < 0,050$, berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Fastrata Buana Kebumen.

Dari hasil uji hipotesis Persamaan II pada tabel IV-14 menunjukkan bahwa hasil

t_{hitung} sebesar 2,141 < t_{tabel} 1,694 dengan tingkat signifikansi 0,040 > 0,050, ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Fastrata Buana Kebumen.

b. Variabel Kepuasan kerja

Dari hasil uji hipotesis Persamaan I pada tabel IV-14 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 3,485 > t_{tabel} 1,694 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Fastrata Buana Kebumen.

Dari hasil uji hipotesis Persamaan II pada tabel IV-14 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,251 > t_{tabel} 1,694 dengan tingkat signifikansi 0,032 < 0,050, ini berarti variabel kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT Fastrata Buana Kebumen.

c. Variabel Komitmen Organisasi

Dari hasil uji hipotesis Persamaan II pada tabel IV-14 menunjukkan bahwa hasil t_{hitung} sebesar 2,851 > t_{tabel} 1,694 dengan tingkat signifikan 0,008 < 0,050, ini berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT Fastrata Buana Kebumen.

Koefisien Determinasi

Persamaan	Varibel Bebas	Variabel Terikat	Nilai <i>Adjusted R²</i>
I	Kepemimpinan	Komitmen Organisasi	0,517
	Kepuasan Kerja		
II	Kepemimpinan	Semangat Kerja	0,698
	Kepuasan Kerja		
	Komitmen org.		

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) persamaan I di peroleh 0,517 artinya 51,7 % komitmen organisasikaryawan PT Fastrata Buana Kebumen dipengaruhi oleh variabel

kepemimpinan dan kepuasan kerja. Sebaliknya 48,3 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam persamaan I.

Dari tabel di atas juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (*adjustedR²*) persamaan II di peroleh 0,698 artinya 69,8 % semangat kerjakaryawan PT Fastrata Buana Kebumen dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan kepuasan kerja. Sebaliknya 30,2 % yang lain disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam persamaan II.

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

Pembahasan dan hasil dari penelitian ini adalah :

1. Pembahasan hipotesis 1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada PT Fastrata Buana Kebumen.

Hasil analisis jalur dan uji t variabel kepemimpinan terhadap komitmen

organisasi menunjukkan nilai positif 0,306 dan t_{hitung} sebesar $2,073 > t_{tabel} 1,694$ dengan tingkat signifikansi $0,046 < 0,050$, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi PT Fastrata Buana Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan adanya perbaikan sikap kepemimpinan yang lebih baik untuk mengembangkan komitmen organisasi yang kuat seperti pemimpin yang menumbuhkan iklim kerja saling mempercayai, menghargai pendapat dan status bawahan, memperhatikan perasaan, kesejahteraan serta kenyamanan kerja bawahan. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Edwin TH Simanjuntak (2013) yang menemukan pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.

2. Pembahasan hipotesis 2 : Kepuasan kerja berpengaruh

terhadap komitmen organisasi pada PT Fastrata Buana Kebumen

Hasil analisis jaluranalisis jalur dan uji t variabel kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi menunjukkan nilai positif 0,515 dan t_{hitung} sebesar 3,485 > t_{tabel} 1,694 dengan tingkat signifikan 0,001 < 0,05, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi karyawan PT Fastrata Buana Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah dengan meningkatkan faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan kerja supaya komitmen organisasi pada PT Fastrata Buana Kebumen semakin kuat dengan cara memberikan kenyamanan kerja yang membuat karyawan semakin maju berkarya, menumbuhkan kebersamaan dalam tim dan memberikan ruang kepada karyawan untuk menikmati pekerjaan dan keberhasilan yang diperoleh mereka. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Edwin TH Simanjuntak

(2013) yang menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

3. Pembahasan hipotesis 3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan PT Fastrata Buana Kebumen

Hasil analisis jaluranalisis jalur dan uji t variabel kepemimpinan terhadap semangat kerja menunjukkan nilai hasil positif 0,267 dan t_{hitung} sebesar 2,141 < t_{tabel} 1,694 dengan tingkat signifikansi 0,040 > 0,050, yang berarti bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT Fastrata Buana Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sangat diperlukan adanya perbaikan sikap kepemimpinan yang lebih baik untuk mengembangkan memberi semangat kerja yang tinggi dengan pemimpin yang menumbuhkan iklim kerja saling mempercayai, menghargai pendapat dan status bawahan, memperhatikan perasaan, kesejahteraan serta kenyamanan kerja

bawahan. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Nuning Nurna Dewi (2016) serta I Nyoman Yudi Triyana dan I Made Artha Wibawa (2015) yang menemukan pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja.

4. Pembahasan hipotesis 4: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap semangat kerjakaryawanPT Fastrata Buana Kebumen

Hasil analisis jalur analisis jalur dan uji t variabel kepuasan kerja terhadap semangat kerja menunjukkan nilai positif 0,309 dan hasil t_{hitung} sebesar $2,251 > t_{tabel} 1,694$ dengan tingkat signifikansi $0,032 < 0,050$, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT Fastrata Buana Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah perlunya peningkatan kepuasan kerja yang lebih baik untuk mengembangkan semangat kerja individu seperti memberikan kesempatan lebih kepada karyawan untuk berkarya dan mencapai

target pekerjaan, pengakuan atas hasil kerja individu, menumbuhkan kebersamaan dalam tim dan memberikan ruang kepada karyawan untuk menikmati pekerjaan dan keberhasilan yang diperoleh mereka. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Nuning Nurna Dewi (2016) yang menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat karyawan.

5. Pembahasan hipotesis 5: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap semangat kerjakaryawanPT Fastrata Buana Kebumen

Hasil analisis jalur analisis jalur dan uji t variabel komitmen organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT Fastrata Buana Kebumen menunjukkan nilai positif 0,399 dan t_{hitung} sebesar $2,851 > t_{tabel} 1,694$ dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,050$, yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan PT Fastrata Buana Kebumen. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah dengan meningkatkan komitmen

organisasi yang lebih kuat untuk mengembangkan semangat kerja individu dan organisasi seperti mendorong karyawan agar berkeinginan kuat untuk bekerja maksimal mengikuti aturan, kode etik dan nilai-nilai organisasi yang berlaku dengan memahami manfaat dan tujuan positif organisasi. Hipotesis ini terbukti dan sesuai dengan hasil penelitian dari Nuning Nurna Dewi (2016) serta I Nyoman Yudi Triyana dan I Made Artha Wibawa (2015) yang menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap semangat karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty
- Davis, Keith dan Newstrom. 2000. *Perilaku dalam Organisasi, Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga
- Dewi, Nuning Nurna. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada PT. Setya Wardhana Sejahtera Sumenep. Sidoarjo: Universitas Maarif Hasyim Latif
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*,

- Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson, James L, John Ivanenich and James Donnelly. 2008. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga
- Haris, Budiyono. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Hasibuan, Malayu P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Heidjrachman dan Husnan. 2002. *Produktifitas Kerja*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Kadarman, A.M. Sj dan Udaya, Jusuf. 2002. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Kartono, Kartini. 2000. *Manajemen Kinerja Edisi 2*. Jakarta: Penerbit Salemba
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi, Buku II*. Jakarta: Salemba Empat
- Kuntjoro, Zainuddin Sri. 2002. *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Lateiner. Alfred R. 2008. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja (Terjemahan)*. Jakarta: Aksara Baru
- Levi, Simchi et al. 2002. *Teknik Mengatur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Salemba Empat
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi X*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Rosdakarya: Bandung
- Mathis, RL dan Jackson JH. 2002. *Human resources Management: Essential Perspectives. 2nd Edition. (Terjemahan)*. South Western Cincinnati: OH Division of Thompson Learning

- Miftah, Toha. 2007. *PenilaianKemampuanTenagaKerja*. Jakarta: Gramedia
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Nursoleh. 2006. *ManajemenSumberDayaManusia*. Jakarta:PenerbitAksara
- Nawawi, Hadari. 1998. *PeningkatanKinerjaKaryawan*. Bandung: PenerbitAlfabeta
- Nitisemito, Alex S. 2006. *ManajemenPersonalialia*. Jakarta: PenerbitGhalia Indonesia
- Prabowo. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Andi Offset
- Reza, Regina Aditya. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan DisiplinKerjaTerhadapKinerjaKaryawan PT SinarSentosaBanjarneqara*. Undip Semarang
- Robbin, Stephen and Judge, Timothy. 2007. *Organizational Behaviour, Concept, Controversie, Application. Seventh Editions*.Prentice Hall Inc. New South Wales
- Santoso, Rahmatdkk. 2009. *PengantarIlmuAdministrasiBisnis*. PenerbitSalemba: Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2010. *PerilakuKeorganisasian*. Jakarta: SalembaEmpat
- Siswanto, Bedjo. 2000. *Manajemen Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru
- Simanjuntak, Edwin TH. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SMK Sub Rayon 03 Pematang Siantar*.Jurnal Pelangi Pendidikan, Vol. 20 No. 1, Juni 2013. Medan: Universitas Medan
- Sopiah, Syihabuddin. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Stoner, James AF. 2001. *Manajemen, Jilid I, Edisi Ke VI, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Sugiyono.2012. *MetodePenelitianAdministrasi*. Bandung: PenerbitAlfabeta
- Sutrisno. 2010. *PengembanganKaryawan*. RinekaCipta: Surabaya
- Sutrisno, Hadi. 2011. *MetodologiRisetJilid II*. Yogyakarta: PenerbitAndi Offset
- Triyana, I Nyoman Yudi dan Wibawa, I Made Artha. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Insentif Finansial Dan Komitmen Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan The Stones Legian Bali Hotel*.Bali: Universitas Udayana
- Tjiptono, Suharto. 2005. *KualitasKehidupanKerja*. Andi: Yogyakarta
- Tika, Sudarman. 2006. *BudayaOrganisasidanPeningkatanKinerja Perusahaan*.Surabaya: Undang-undangNomor 43 tahun 1999 tentangpokok-pokokkepegawaian
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*. Jakarta: Rajawali Pers
- Zainun, Buchari. 2000. *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta: Balai Aksara