

Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indosat Kota Kediri

Daniel Kristianto

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Univesitas Islam Kediri

Korespondensi penulis: danielkristianto368@gmail.com

Abstract: This research aims to explain the significant influence of Motivation, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Indosat. This research data was obtained from the results of respondents' responses (questionnaires) as well as other research results that are relevant to the object under study. In this case primary data from employees of PT. Indosat with a sample of 55 respondents and used non probability sampling as a sampling technique. The analysis used in this research is multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results of this research show that the t_{count} value is $2.644 > t_{table} 2.085$, so the Motivation variable partially has a significant effect on Employee Performance, then the Compensation variable has a t_{count} value of $2.808 > t_{table} 2.085$, so the Compensation variable partially has a significant effect on Employee Performance and Job Satisfaction, the t_{count} value is $2.871 > t_{table} 2.085$, then the Job Satisfaction variable partially has a significant effect on Employee Performance. Simultaneously the variables Motivation, Compensation and Job Satisfaction influence employee performance at PT. Indosat with F_{count} results of 32.421. Apart from that, the results obtained from the Determination Coefficient were 0.809. This indicates that the independent variable has a significant and positive effect on the dependent variable.

Keywords: Motivation, Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh signifikan antara Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat. Data penelitian ini diperoleh dari hasil tanggapan responden (kuisioner) serta hasil penelitian lainnya yang relevan dengan objek yang diteliti. Dalam hal ini data primer dari karyawan PT. Indosat dengan sampel yang berjumlah 55 responden dan menggunakan non probability sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini mengabsolutkan nilai $t_{hitung} 2,644 > t_{tabel} 2,085$ maka variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, lalu variabel Kompensasi diperoleh nilai $t_{hitung} 2,808 > t_{tabel} 2,085$ maka variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja diperoleh nilai $t_{hitung} 2,871 > t_{tabel} 2,085$ maka variabel Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan variabel Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosat dengan hasil $F_{hitung} 32,421$. Selain itu diperoleh hasil dari Koefisien Determinasi sebesar 0,809. Hal ini menandakan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel terikat.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena mereka mempunyai akal, pikiran, bakat, kreativitas, dan tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kinerja individu didalam suatu perusahaan maka akan meningkatkan kinerja perusahaan, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kinerja individu karyawan akan menurunkan kinerja perusahaan tersebut. Menurut Robbins (2018:260) Kinerja secara umum merupakan gambaran prestasi yang dicapai oleh organisasi / perusahaan dalam operasionalnya. Kinerja pegawai dapat diukur dengan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, dimensi-dimensi kinerja tersebut antara lain kualitas, kuantitas, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Received Agustus 30, 2023; Revised September 30, 2023; Accepted Oktober 06, 2023

* Daniel Kristianto, danielkristianto368@gmail.com

PT Indosat Tbk Kota Kediri merupakan salah satu kantor Indosat di Kota Kediri yang menyediakan layanan terkait jaringan, salah satunya adalah Kartu perdana dan Kuota Internet. Kantor ini juga membantu untuk cek kuota indosat IM3 Ooredoo. Untuk kuota internet ooredoo tersedia banyak pilihan mulai dari paket harian, mingguan, bulanan, hingga kuota internet tahunan dengan harga yang murah dan produk berkualitas. Perusahaan Indosat Tbk Kota Kediri menarik untuk diteliti karena karyawan harus bisa *survive* dalam tuntutan untuk mendapatkan customer dan merekrut marketing agen. Karena kedua hal tersebut sangat berhubungan erat dalam meningkatkan pendapatan dalam perusahaan. Sehingga adanya perhatian khusus kepada Marketing dan Agen agar mereka dapat maksimal untuk mendapatkan profit sehingga menunjang perusahaan untuk lebih maju. Ada tiga faktor yang menjadi penunjang khusus terhadap Marketing dan Agen adalah Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja yang diterapkan oleh Pimpinan PT. Indosat Kota Kediri. Dengan Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja yang seimbang maka perusahaan akan terus maju dengan mendapatkan profit sesuai tujuan.

Berdasarkan latar belakang di paparkan serta di dukung dengan penelitian terdahulu yang masih kontradiksi, maka peneliti tertarik untuk bagaimana “**Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indosat Kediri**”.

Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan penulis di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai penghambat dalam penelitian agar lebih terarah. Berikut rumusan masalah yang ditemukan :

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat ?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat ?
4. Apakah Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat ?

Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, secara garis besar permasalahan pada penelitian ini adalah pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Indosat Kota Kediri.

Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai dan tujuan dilakukannya penelitian ini di PT. Indosat adalah untuk mengetahui dan menganalisis suatu tujuan penelitian adalah berikut ini:

1. Untuk mengetahui dan Menjelaskan pengaruh faktor motivasi, berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat.
2. Untuk mengetahui dan Menjelaskan pengaruh faktor kompensasi, berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat.
3. Untuk mengetahui dan Menjelaskan pengaruh faktor kepuasan kerja, berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat.
4. Untuk mengetahui dan Menjelaskan pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat.

Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan memebrikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi peneliti selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai kinerja yang baik.

2. Manfaat Operasional

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan manfaat operasional adalah sebagai panduan bagi penelit untuk mengukur, menentukan sebuah keputusan ataupun menilai suatu variabel dengan teknik merumuskan kata-kata yang bersifat operasional. Hasil metode tersebut dapat menunjukkan strategi yang dilakukan oleh peneliti dalam menguji hipotesis atau saat menjawab pertanyaan. Pada intinya, manfaat penelitian operasional ini untuk menguji perbedaan variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Motivasi Kerja

Marliani (2015) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entuismenya

dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Kompensasi

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat (Yani, 2012:139).

Kepuasan Kerja

Menurut Robins (2018) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan akibat adanya selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang seharusnya terima. Seorang karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai seperangkat keinginan, kebutuhan, dan hasrat yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat terpenuhi di tempat kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Dalam pelaksanaan untuk melakukan penelitian ini, untuk penyebaran angket dan kuesioner dengan cara membagikan angket dan kuesioner kepada karyawan di PT. Indosat Kediri yang beralamat di Jl. Imam Bonjol Kota Kediri.

Sumber Data

1 Data Primer

Data primer merupakan data yang pertama kali dapat dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengumpulan data secara langsung dilapangan dan data ini dapat terus bertambah dari waktu ke waktu. Data ini dapat diperoleh peneliti dengan cara langsung dengan mengumpulkan data kepada responden yang telah ditentukan kriteria sebelumnya. Dalam proses pengumpulannya, data primer diperoleh dengan melibatkan partisipasi responden dengan cara menggunakan kuesioner atau angket, wawancara, observasi atau pengamatan dan dokumentasi. Data primer yang dapat didapatkan dalam penelitian ini adalah melalui hasil kuesioner atau angket, proses wawancara dan dokumentasi kepada responden.

2 Data Sekunder.

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak didapatkan dengan secara langsung oleh peneliti di lapangan. Data sekunder adalah data yang berkaitan dengan masa lalu atau

bersifat permanen, data tersebut dapat diperoleh dengan mudah dan cepat dengan memanfaatkan sumber publikasi pemerintah, situs data internet, buku literasi, artikel atau jurnal dan penelitian terdahulu yang valid, dan relevan yang bisa dipercaya serta dapat dipertanggung jawabkan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis menggunakan cara untuk pengumpulan data antara lain:

- 1 Survey/observasi
- 2 Wawancara
- 3 Kuesioner
- 4 Pustaka/literatur

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik : Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas
4. Analisis Regresi Linier Berganda
5. Uji Hipotesis,
6. Koefisien Determinasi.

Alat analisis yang digunakan peneliti adalah SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Indosat Kota Kediri adalah salah satu perusahaan penyedia jasa telekomunikasi dan jaringan telekomunikasi di Indonesia. Perusahaan ini menawarkan saluran komunikasi untuk pengguna telepon genggam dengan pilihan pra bayar maupun pascabayar dengan merek jual Matrix, Mentari, dan IM3.

Pada tahun 2011 perusahaan ini menguasai 21 persen pangsa pasar dan pada tahun 2013 mengklaim memiliki 58,5 juta pelanggan untuk telpon genggam. Situs investasi untuk Indonesia menyatakan bahwa Indosat kehilangan beberapa persen pasar pelanggan telepon genggamnya pada tahun-tahun terakhir. Sementara situs lainnya (Onbile.com) menempatkan Indosat sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar ketiga pada tahun 2013 dibawah Telkomsel dan XL Axiata. Pada Februari 2013 perusahaan telekomunikasi Qatar yang sebelumnya bernama Qtel dan menguasai 65 persen saham Indosat berubah nama menjadi Ooredoo dan berencana mengganti seluruh perusahaan miliknya atau dibawah kendalinya yang

berada di Timur Tengah, Afrika, dan Asia Tenggara dengan nama Ooredoo pada tahun 2013 atau 2014. Indosat memiliki sejarah panjang perpindahan kepemilikan dan perubahan tujuan. Pada tahun 1980 Indosat menjadi Badan Usaha Milik Negara dan dimiliki oleh Pemerintah Indonesia. Pada akhir tahun 2008 saham pemerintah Indonesia tinggal 14,3 persen saja, dan sebanyak 65 persen dikuasai oleh QTel. Karena sebagian besar kepemilikan Indosat dikuasai oleh pemodal asing QTel (Pemerintah Qatar), maka berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2007 penyelenggaraan jaringan telekomunikasi untuk jaringan bergerak baik seluler maupun satelit, kepemilikan modal asing dibatasi 65 persen. Sementara untuk jaringan tetap berbasis kabel maupun berbasis radio, dengan teknologi circuit switched atau packet switched, modal asing dibatasi maksimal 49 persen. Pada tahun 2008 Dirjen Postel Depkominfo Basuki Yusuf Iskandar menegaskan bahwa Indosat diwajibkan melepas lisensi telepon tetap miliknya (fixedline dan wirelessline) jika Qatar Telecom (Qtel) berkeras menambah sahamnya melebihi 49%. Hingga bulan Maret 2011 Indosat belum melepas StarOne, sementara Telkom menyatakan tertarik untuk mengakuisisi StarOne yang memiliki ijin untuk telepon tetap, SLJJ, dan SLI ini.

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas variabel motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing item pertanyaan mendapatkan nilai Sig dibawah 0,05 sehingga semuanya dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Nilai *Cronbach's alpha* (α) variabel motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan $> 0,6$ sehingga indikator atau kuesioner pada variabel tersebut reliable atau layak dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

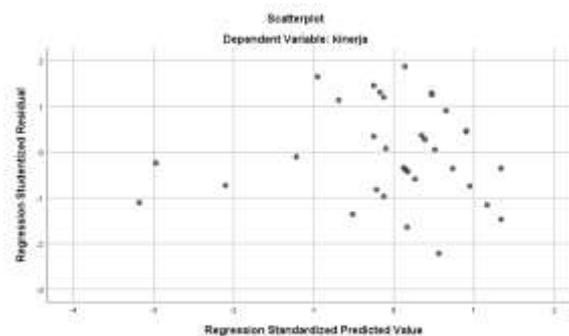
Hasil uji normalitas variabel motivasi, kompensasi, kepuasan kerja berdasarkan hasil output SPSS tersebut, dapat diketahui bahwa hasil dari nilai pada test statistic sebesar 0,088 dengan signifikansi *Asymp.sig (2-tailed)*, pada variabel nilainya sebesar 0,203. maka nilainya *Asymp sig* tersebut lebih besar dari > 0.05 . Maka dalam pengambilan keputusan didalam hasil uji normalitas *kolmogrov-smirnov* diatas, dapat disimpulkan bahwa data variabel dapat berdistribusi dengan normal. dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi diatas dapat dikatakan, dapat terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui nilai *tolerance* pada variabel Motivasi (X1) adalah 0,711 lebih besar dari 0,10 sementara itu untuk nilai VIF pada variabel Motivasi (X1) adalah sebesar 2.410 kurang dari <10,00. Kompensasi (X2) 0,502 lebih besar dari 0,10 sementara nilai VIF untuk variabel Kompensasi (X2) adalah 1.801 < 10,00. dan Kepuasan Kerja (X3) 0.554 lebih besar dari 0,10 sementara nilai VIF untuk variabel Kepuasan Kerja (X3) adalah 1.907 kurang dari <10,00. Maka mengacu dalam mengambil keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolieritas dalam model regresi antara variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1



Analisis gambar Output *Scatter plot* diatas dapat disimpulkan, berdasarkan tampilan sebaran pada gambar *scatter plot* diatas terlihat bahwa *Plot* menyebar dengan secara acak baik dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu *Regression standardized predicted value* oleh karena itu berdasarkan gambar grafik diatas dapat di nyatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Dengan demikian prasarat analisis Regresi dapat terpenuhi sehingga dapat dikatakan dapat dilanjutkan untuk metode selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan analisis regresi linier berganda di peroleh model hasil persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2.733 + 0.725 X1 + 0.663 X2 + 0.641 X3$$

Berdasarkan hasil dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a = konstanta sebesar 2.733 menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi (X1), kompensasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) sama dengan 0 maka kinerja karyawan sebesar 2.733

b1 = 0,725 artinya jika variabel motivasi (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,725 (72,5%) satuan dengan asumsi X2 dan X3 konstan.

b1 = 0,633 artinya jika variabel kompensasi (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,633 (63,3%) satuan dengan asumsi X1 dan X3 konstan.

$b_1 = 0,641$ artinya jika variabel kepuasan kerja (X_3) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,641 (64,1%) satuan dengan asumsi X_1 dan X_2 konstan.

Uji Hipotesis

Uji t

Nilai probabilitas untuk motivasi (X_1) hasil nilai sig 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X_1) terhadap kinerja karyawan.

Nilai probabilitas untuk kompensasi (X_2) hasil nilai sig 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan.

Nilai probabilitas untuk kepuasan kerja (X_3) hasil nilai sig 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan pada analisis regresi, menunjukkan bahwa F_{hitung} 32,421 dengan nilai signifikansi F sebesar $0,000 <$ dari 0,05 Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi R^2 atau *R Square* sebesar 0,809. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 80,9% dan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di dalam Bab IV, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat, yang artinya bahwa Motivasi kerja sangat mendukung karyawan untuk lebih giat dalam bekerja mencapai target yang ditentukan.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat, yang artinya bahwa Kompensasi cukup membuat karyawan berkerja dengan begitu baik dan optimal.

3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat, yang artinya bahwa Kepuasan Kerja cukup membuat karyawan bekerja secara maksimal.
4. Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan dan dapat disimpulkan, variabel tersebut berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja dengan kata lain adanya pengaruh secara signifikan dan positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Indosat.

SARAN

Saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan didalam pembahasan diatas, maka untuk lebih dapat meningkatkan kepuasan dalam berkerja pada karyawan PT. Indosat, untuk masa yang akan datang, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Saran Untuk PT. Indosat
 - a) Dorongan motivasi yang diberikan kepada karyawan, oleh perusahaan atau atasan perlu ditingkatkan, karena dengan adanya dorongan motivasi kepada karyawan , maka akan bisa memberikan efek terhadap pencapaian kinerja karyawan yang akan berkerja dengan lebih baik lagi. Ketika pemberian dorongan motivasi yang diberikan tidak dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan, maka kepuasan dan kebahagiaan didalam lingkungan kerja, yang akan dirasakan oleh karyawan juga akan mengalami penurunan.
 - b) Didalam Upaya - upaya dalam pendekatan yang dilakukan oleh perusahaan, berkeinginan karyawan dapat berkerja dengan lebih baik, yaitu dengan efektifitas dalam menggunakan sumberdaya manusia, memberikan pelatihan atau training untuk meningkatkan kemampuan atau ketrampilan kerja karyawan dan dorongan motivasi, agar karyawan merasa aman dan nyaman sehingga bisa meningkatkan lagi dengan disiplin kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan bisa meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Marliani, R. 2015. Psikologi Industri Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins, SP dan Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, SP dan Judge. 2018. Perilaku Organisasi. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yani, M. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.