

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA P.T. RIZTECH MULTI CEMERLANG MAKASSAR**

**Nurjaya**

STIE Tri Dharma Nusantara Makassar

Email : nurjaya.gani@gmail.com

**Muh. Riswan**

STIE Tri Dharma Nusantara Makassar

Email : riswaniccang1@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT. Riztech Multi Prima Cemerlang. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 34 (responden). Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis statistik, dengan regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi serta uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis regresi linear sederhana memperoleh persamaan  $Y = 25,365 + 0,436 X$ . Hasil analisis koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,629, yang mempunyai hubungan yang kuat, sedangkan koefisien determinasi ( $r$ )<sup>2</sup> sebesar 39,5 % dan nilai t hitung 4,57786 > t tabel 1,69389. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan dan Motivasi

## **INFLUENCE OF LEADERSHIP ON EMPLOYEE MOTIVATION ON P.T. RIZTECH MULTI CEMERLANG MAKASSAR**

**Nurjaya**

STIE Tri Dharma Nusantara Makassar

Email : nurjaya.gani@gmail.com

**Muh. Riswan**

STIE Tri Dharma Nusantara Makassar

Email : riswaniccang1@gmail.com

### **ABSTRACT**

This study aims to determine and explain the effect of leadership on employee motivation at PT. Riztech Multi Prima Cemerlang. This study used a sample of 34 (respondents). The analytical method used in this research is descriptive analysis and statistical analysis, with simple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination and t test. The results showed that a simple linear regression analysis obtained the equation  $Y = 25,365 + 0.436 X$ . The results of the correlation coefficient analysis ( $r$ ) = 0.629, which has a strong relationship, while the coefficient of determination ( $r$ )<sup>2</sup> of 39.5 % and the value of t arithmetic 4, 57786 > t table 1.69389. From the research results obtained that leadership has a positive and significant effect on employee motivation at PT. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar.

**Key Words :** Leadership and Motivation

### **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan sebuah organisasi perusahaan. SDM adalah asset bagi perusahaan yang

menggerakkan seluruh tujuan perusahaan, sehingga dapat berjalan dengan baik secara efisien dan efektif serta perusahaan dapat berkelanjutan. Dalam upaya mempertahankan eksistensi perusahaan di era persaingan global ini, dibutuhkan pengelolaan SDM dengan baik, agar setiap karyawan dapat memberikan peran yang optimal terhadap perusahaan. Pengelolaan SDM ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peran seorang pemimpin.

Pemimpin memiliki tugas khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan aset yang sangat penting dan berharga dan paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan. Harus disadari bahwa perusahaan memiliki ketergantungan kepada karyawan. Perusahaan selain menuntut para karyawannya untuk bekerja secara baik dan optimal, disisi lain perusahaan harus mengerti tentang setiap kebutuhan setiap karyawannya. Kepemimpinan menjadi suatu hal yang krusial jika tidak dapat mengarahkan bawahannya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Emron dkk (2018 : 87), kepemimpinan adalah merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama demi mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hubungan pimpinan dengan bawahannya merupakan kesesuaian antara tugas kepemimpinan dengan apa yang menjadi harapan para karyawannya yang akan berdampak positif bagi bawahan yaitu karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

Konsep kepemimpinan bukanlah semata-mata bentuk instruksi atau memerintah saja melainkan lebih merupakan motivasi yang dapat memberikan inspirasi kepada karyawan. Sehingga inspirasi dan kreatifitas mereka dapat berkembang secara optimal. Untuk meningkatkan produktifitas kerjanya, salah satu faktor utama yang dapat menentukan kinerja karyawan adalah adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan maupun motivasi dari karyawan itu sendiri. Karena motivasi merupakan dorongan untuk melakukan pekerjaan secara giat dan benar, sehingga pekerjaan diharapkan akan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Karyawan dengan motivasi yang tinggi akan bekerja dengan penuh gairah, disiplin, memiliki inisiatif yang baik dan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi memberikan dampak kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, sering mengeluh dalam melakukan pekerjaan, kurang berprestasi dan kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpuasan akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014 : 143), bahwa motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang ingin dicapai.

Dalam upaya mendorong karyawan agar dapat berprestasi dan dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka setiap karyawan harus memiliki motivasi dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan agar dapat berkontribusi positif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, maka dibutuhkan dukungan dengan kepemimpinan yang tepat.

Kondisi yang terjadi di lingkungan PT. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar, dimana informasi dan sosialisasi terhadap ketentuan dan peraturan sering terjadi ketidaksesuaian antara yang diinstruksikan oleh pemimpin dalam penyelesaian pekerjaan, karena adanya kesibukan pemimpin diluar kantor yang menyebabkan kurangnya perhatian terhadap karyawan sehingga berdampak pula pada motivasi kerja karyawannya.

Melihat betapa pentingnya seorang pemimpin dalam kegiatan perusahaan dan hubungannya terhadap bawahannya dalam mencapai tujuan perusahaan, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat dicapai. Robbins (2015 : 249), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan suatu tindakan untuk memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Emron, 2018 : 87). Menurut Sutrisno (2009 : 213), kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Sedangkan Fahmi (2016 : 122), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Hasibuan (2014 : 170), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai definisi tentang kepemimpinan tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya proses kepemimpinan meliputi tiga faktor, yaitu pemimpin, pengikut dan faktor situasi. Interaksi dari tiga faktor tersebut menghasilkan prestasi dan kepuasan.

### **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kepemimpinan**

Menurut Stoner dalam Sumardinanti (2016 : 26), terdapat beberapa macam faktor yang mempengaruhi perilaku kepemimpinan yaitu :

1. Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi mencapai tujuannya adalah merupakan tanggung jawab seorang pemimpin.
2. Pemimpin harus mampu menciptakan keseimbangan dalam rangka berbagai tujuan.
3. Pemimpin harus mempunyai wawasan yang luas, berpikir jauh ke depan, mampu melakukan analisis dalam rangka merumuskan kebijakan yang dapat memberikan keuntungan kepada organisasi.
4. Pemimpin harus mampu mengorganisir bawahannya agar mampu bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan.
5. Pemimpin harus memperhatikan dalam melihat setiap permasalahan tersebut kepada pihak terkait untuk dicarikan solusinya.
6. Pemimpin harus melakukan pendekatan dan kerja sama dengan pihak lain dan menentukan langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.
7. Seorang pemimpin dapat merupakan wakil dari organisasi dalam rangka untuk melakukan pembicaraan penting atau pertemuan dengan pihak luar untuk melakukan kerja sama.
8. Seorang pemimpin sebagai pengambil keputusan terkadang dihadapkan pada keputusan yang serba sulit, sehingga pemimpin harus memilih keputusan yang terbaik dalam meminimalisasi masalah dengan memaksimalkan keuntungan dari

keputusan tersebut sehingga keputusan yang diambil diharapkan tidak merugikan karyawan maupun perusahaan.

Sifat-sifat yang diidentifikasi berhubungan erat dengan kepemimpinan adalah kecerdasan, kemauan untuk bergaul dengan orang lain, keterampilan teknis dalam bidangnya, kemampuan untuk memotivasi diri dan orang lain, kestabilan emosi dan kontrol pribadi, keterampilan perencanaan dan pengorganisasian dan kemampuan untuk menggerakkan kelompok yang efektif dan efisien.

### **Indikator Kepemimpinan**

Untuk mengukur suatu kepemimpinan dikatakan baik dan mencerminkan perilaku yang adil bagi karyawan, maka berikut indikator-indikator yang dijadikan acuan dan pertimbangan dalam mengukur suatu kepemimpinan yang baik dalam suatu perusahaan menurut Emron dkk (2018 : 96).

1. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan atau memiliki rencana untuk perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasikan dengan baik kepada anggotanya.
2. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasinya, serta kepeduliannya terhadap lingkungan dan kenyamanan kerja para karyawan agar mereka nyaman dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.
3. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan mengajaknya menghindari hal-hal yang tidak produktif dengan pendekatan yang menyenangkan bagi pribadi dan organisasi.
4. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota yang ingin mencari simpati pribadi dengan menyudutkan yang lain. Peluang untuk tidak ditoleransi. Potensi keretakan tim ia satukan dan sinergikan menjadi kekuatan yang luar biasa dan harmonis.
5. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

Dengan indikator yang telah dikemukakan di atas, bahwa kepemimpinan merupakan suatu faktor kemanusiaan, mengikuti suatu kelompok bersama dan memberi motivasi untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Motivasi**

Menurut Jones dalam Sutrisno (2009 : 110), mengatakan motivasi mempunyai ikatan dengan suatu proses yang membangun dalam memelihara perilaku ke arah suatu tujuan. Sementara Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2017 : 93), mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kondisi yang mengarahkan manusia ke arah tujuan tertentu. Hasibuan (2014 : 143), berpendapat bahwa motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang ingin dicapai.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau perangsang yang menciptakan gairah kerja dan mengarahkan manusia kearah tujuan tertentu.

### **Indikator Motivasi**

Motivasi dapat diukur dengan menggunakan teori Maslow dalam Mangkunegara (2017 : 95) :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu yang bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam kategori pendekatan kuantitatif, yakni suatu pendekatan penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode statistik. Penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan kausal antara variabel dan pengaruh-pengaruhnya melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang, sedangkan sampel adalah seluruh karyawan P.T. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar, yang berjumlah 34 orang tidak termasuk pimpinan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh responden yang berjumlah 34 orang, serta melakukan interview secara langsung dengan orang-orang yang berkompeten yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik, yang terdiri dari analisis regresi linier sederhana, analisis korelasi, analisis determinan dan analisis uji t.

Adapun analisis regresi linier sederhana, menggunakan rumus persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X = Kepemimpinan

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Kepemimpinan**

Berdasarkan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal (persentase skor aktual) maka diperoleh 79,1 %. Hal ini menunjukkan pengaruh kepemimpinan termasuk dalam kategori kuat, yang artinya bahwa kepemimpinan pada PT. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar sudah baik.

### **Analisis Motivasi**

Berdasarkan perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal (persentase skor aktual), maka diperoleh 84,9 %. Hal ini menunjukkan motivasi karyawan termasuk dalam kategori sangat kuat, yang artinya bahwa motivasi karyawan pada P.T. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar sudah sangat baik.

### Analisis Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan

Untuk mengetahui adanya hubungan dan pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar, maka dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar. Dimana analisis regresi merupakan suatu tehnik yang digunakan untuk membangun suatu persamaan yang menghubungkan antara variabel tidak bebas (motivasi) dan variabel bebas (kepemimpinan) dan sekaligus untuk menentukan nilai dugaannya. Bentuk persamaannya adalah :

$$Y = a + bX$$

Untuk mendapatkan persamaan regresi linier sederhana, maka dalam perhitungan terlebih dahulu ditentukan komponen-komponen dan konstanta a dan b dengan sampel sebanyak 34 orang.

Dalam menguji pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi karyawan, maka nilai a dan b harus ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \\ &= \frac{34 (57680) - (1350)(1451)}{34 (53756) - (1350)^2} \\ &= \frac{1961120 - 1958850}{1827704 - 1822500} \\ &= \frac{2270}{5204} \\ &= 0,436 \end{aligned}$$

Sedangkan nilai a dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} a &= \frac{\sum y}{n} - b \frac{\sum x}{n} \\ &= \frac{1451}{34} - 0,436 \frac{1350}{34} \\ &= 42,676 - 17,311 \\ &= 25,365 \end{aligned}$$

Persamaan regresi linier sederhana diperoleh sebagai berikut :

$$Y = 25,365 + 0,436 X$$

Persamaan regresi linier sederhana tersebut di atas, menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap motivasi karyawan pada PT. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar, yaitu :

- a. Nilai konstanta sebesar 25,365 yang berarti bahwa tanpa adanya variabel kepemimpinan ( $x = 0$ ), maka motivasi karyawan pada PT. Riztech Multi Prima Cemerlang tetap sebesar 25,365.
- b. Setiap penambahan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka motivasi karyawan akan meningkat sebesar 0,436.

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel kepemimpinan dengan variabel motivasi pada PT. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar. Adapun persamaannya adalah sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{34(57680) - (1350)(1451)}{\sqrt{34(53756) - (1350)^2 \cdot 34(61997) - (1451)^2}} \\
 r &= \frac{1961120 - 1958850}{2.270} \\
 &= \frac{\sqrt{5,204 \times 2,497}}{2.270} \\
 &= \frac{\sqrt{12994388}}{2.270} \\
 &= \frac{3,604}{2.270} \\
 &= 0,629
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,629, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepemimpinan dengan motivasi karyawan pada PT. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017) dengan interval koefisien keeratan berada pada nilai antara 0,60-0,799 adalah kuat.

### KESIMPULAN

Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan yaitu  $Y = 25,365 + 0,436 X$ , artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan motivasi kerja karyawan pada PT. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar. Dari hasil analisis juga diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,629 yang berarti hubungan antara kepemimpinan dengan motivasi sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,395 atau 39,5 %, yang berarti 39,5 % variabel motivasi dipengaruhi oleh kepemimpinan, sisanya 60,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari analisis yang dilakukan, terbukti bahwa hasil uji t yang diperoleh adalah  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  atau  $4,55786 \geq 1,69389$ , maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Ini berarti bahwa benar ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan motivasi karyawan pada PT. Riztech Multi Prima Cemerlang Makassar. Dengan demikian maka motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan adanya kepemimpinan yang baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Emron Edison, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung, Alfabeta.
- Haeruddin, M. Ikhwan Maulana dan Natsir, Uhud Darmawan. 2016. *The Cat's in the Cradle : 5 Personality Types Influence on Work-Family Conflict of Nurses*. Economics and Sociology, Vol. 9, No. 3, pp. 99-110.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3 Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, P.T. Bumi Aksara.
- Irham, Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan : Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, P.T. Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. dan Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Sustrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.

- Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta. P.T. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo. 2016. *Kepemimpinan Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional dan Gagasan Kontemporer*. Jakarta. P.T. Rajagrafindo Persada.