

PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. MAHAKAM ENERGI BERKAH

Oleh : Johansyah, Muhammad Habibi

Penulis adalah Dosen dan Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract:

The purpose of this study was to determine the effect of organizational climate variables and career development on employee work spirit simultaneously and partially. In addition, to determine the most dominant variable affecting employee work spirit at PT. Mahakam Energy Blessing in Tenggarong Seberang. The responden in this study were all production employees at PT. The Mahakam of Blessing Energy numbered 93 people. The analytical tool used is qualitative analysis with multiple regression models. Based on the simultaneous test table, it can be concluded that the variable organizational climate and career development simultaneously affect employee morale. Organizational climate and career development variables have a partial effect on employee morale. From the two partial correlation test results, it can be seen that the value of the organizational climate variable is the largest compared to the career development variable, so that the organizational climate variable is the most dominant variable affecting work morale.

Keywords: *Organizational Climate, Career Development, Work Spirit*

PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan yang cepat, yang ditandai dengan kemajuan informasi, perubahan demografi, fluktuasi ekonomi, dan kondisi dinamis lain menuntut organisasi untuk merespon perubahan yang terjadi agar tetap eksis dalam persaingan global. Organisasi seringkali harus merubah struktur dan bentuk organisasinya agar organisasi dapat merespon perubahan yang terjadi. Perubahan organisasi tersebut akan membawa dampak terhadap setiap individu yang berada dalam organisasi. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh.

Organisasi akan memanfaatkan kompetensi yang dimiliki oleh individu dengan mengembangkan kesempatan bagi tiap individu untuk mengembangkan karirnya. Perubahan kondisi lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal mendorong organisasi untuk merespon dengan cepat (*responsive*) dan beradaptasi

(*adaptive*) dengan lingkungan pasar yang penuh dengan persaingan. Organisasi harus semakin fleksibel untuk menyesuaikan diri dalam lingkungan persaingan yang semakin kompetitif.

Fleksibilitas organisasi ditentukan oleh sumberdaya yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi (*knowledge asset*) yang menjadikan organisasi memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) sehingga dapat memenangkan persaingan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, persaingan dalam pasar akan semakin ketat. Agar dapat lebih unggul dalam persaingan harus memiliki kinerja yang lebih baik, yang tergantung sampai seberapa keunggulan perusahaan tersebut dikelola oleh para manajer dan para pengambil keputusan puncak maupun semangat karyawan dalam bekerja.

Untuk mencapai kinerja yang lebih baik perusahaan harus dapat memanfaatkan resources yang ada

didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusia.

Secara umum sumber daya manusia bertujuan meningkatkan kinerja perusahaan melalui pembentukan sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja yang tinggi. Menurut Nitisemito (2006 : 160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut Vardi (2001:327) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu persepsi atau anggapan bersama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Iklim sebagai suatu representasi dan tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat dan cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan. iklim kerja bertujuan untuk menggambarkan kondisi sepiantas dari suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu.

Didalam proses pengembangan karir yang sesuai dengan konsep karir baru, maka individu diharapkan mampu menrencanakan karir sendiri dengan melihat kompetensi yang mereka punyai dan mempertimbangkan peluang yang ada. Sejalan menurut Kurnia (2002:25) pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumberdaya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi.

PT. Mahakam Energi Berkah merupakan perusahaan yang ada di Tenggaraong Seberang yang bergerak dibidang Jasa Kontruksi dengan Manager Bapak Juniansyah yang beralamat jln. Awang Ahmad Desa Tanjung Batu. Jumlah karyawan bagian produksi yang ada pada PT. Mahakam Energi Berkah berjumlah 93 karyawan.

Permasalahan yang masih sering terjadi tentang iklim organisasi pada PT. Mahakam Energi Berkah, dimana

karyawan tidak saling mendukung sebagai akibat persaingan antar karyawan. Persaingan untuk menjadi yang terbaik ini sering berujung konflik. Konflik terjadi dengan alasan yang tidak jelas di antara karyawan dan terdapat keberpihakan atasan kepada beberapa karyawan yang dapat menimbulkan kecemburuan diantara sesama karyawan. Disamping itu, bagi karyawan yang berprestasi, para atasan kurang memberikan penghargaan kepada bawahan, sehingga iklim organisasi tidak menimbulkan semangat kerja yang sesuai dengan harapan karyawan.

Masalah pengembangan karir menurut beberapa karyawan terdapat karyawan baru yang mendapatkan posisi karir yang lebih baik akibat perubahan terhadap sistem pengembangan karir karyawan ditambah dengan pemahaman lebih terhadap berubahnya peraturan pada saat karyawan baru tersebut masuk yang membuat karyawan yang telah menjajaki karir selama kurun waktu yang lebih lama serta telah melalui jenjang karir yang jauh dikarenakan masih menggunakan sistem pengembangan karir yang sebelumnya.

Seharusnya iklim organisasi dan sistem pengembangan karir yang sudah ada perlu memiliki struktur yang jelas terhadap masing-masing karyawan, pemberian tanggung jawab sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan dan melibatkan karyawan dalam urusan-urusan yang dirasa cukup penting. Hal ini harus menjadi pertimbangan atau perbaiki pada PT. Mahakam Energi Berkah agar semangat kerja karyawan tetap terjaga dan meningkat.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, pengaruh variabel iklim organisasi dan pengembangan karir baik secara simultan dan parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Mahakam Energi Berkah di Tenggaraong Seberang. Disamping itu untuk mengetahui, variabel independen yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap semangat kerja karyawan pada

PT. Mahakam Energi Berkah di
Tenggarong Seberang.

TINJAUAN PUSTAKA

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2006 : 160), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan lebih giat sehingga dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan menurut Moekijat (2006 : 130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Pendapat lain mengatakan bahwa semangat kerja merupakan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik (Hasley, 2002 : 65).

Menurut Nitisemito (2006 : 202) beberapa indikator semangat kerja adalah:

- a. Gaji yang cukup.
- b. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat
- c. Berikan kesempatan mereka untuk maju
- d. Pemberian intensif yang terarah

Iklm Organisasi

Iklm organisasi adalah gambaran kepercayaan-kepercayaan dan persepsi-persepsi yang dipegang individu tentang organisasi Muhammad, 2005: 80). Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut menunjukkan bahwa iklm organisasi selalu berhubungan dengan (1) persepsi para anggota organisasi yang bersangkutan. Dalam hal ini adalah sikap dan perasaan yang ditampilkan oleh pegawai terhadap sifat-sifat atau karakteristik yang ada dalam organisasi; (2) hasil interaksi seluruh komponen dalam organisasi, dan oleh karena itu mempengaruhi perilaku individu-individu dalam organisasi.

Litwin dan Stringer (dalam Muhammad, 2005: 83) memberikan dimensi iklm organisasi sebagai berikut:

1. rasa tanggung jawab;
2. standar atau harapan tentang kualitas

pekerjaan;

3. ganjaran atau reward;
4. rasa persaudaraan; dan
5. semangat tim.

Disisi lain Davis dan Newstrom (2005:24) menyebutkan beberapa unsur khas yang membentuk iklm yang menyenangkan adalah:

1. Kualitas kepemimpinan;
2. Kadar kepercayaan;
3. Komunikasi, ke atas dan ke bawah;
4. Perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat;
5. Tanggung jawab;
6. Imbalan yang adil;
7. Tekanan pekerjaan yang nalar;
8. Kesempatan;
9. Pengendalian; struktur, dan birokrasi yang nalar;
10. Keterlibatan pegawai, keikutsertaan.

Unsur-unsur iklm organisasi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer, Davis dan Nestrom, dan Campbell merupakan unsur-unsur iklm organisasi yang positif dan menyenangkan. Iklm yang menyenangkan bagi para pegawai (Davis dan Newstrom, 2005: 24) adalah apabila mereka melakukan sesuatu yangbermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga, mendapatkan tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil, didengarkan dan diperlukan sebagai orang yang bernilai.

Adanya iklm yang positif, yang menyenangkan dapat membawa pengaruh positif pada kinerja seseorang. Iklm yang berorientasi pada manusia akan menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Iklm organisasi dalam penelitian ini adalah karakteristik instansi sebagai suatu organisasi yang dipersepsi para pegawai dan sekaligus mempengaruhi perilakunya. Adapun Indikator iklm organisasi mengacu pendapat Muhammad (2005: 85) pada:

1. Struktur organisasi,
2. Pemberian tanggung jawab,
3. Kebijakan yang mendukung,
4. Komitmen dalam mengemban tugas.

Pengembangan Karir

Menurut Kurnia (2002:25) pengembangan karir adalah proses kemajuan kerja seseorang melalui seri-seri tahap yang setiap seri mempunyai perbedaan dalam tugas, aktivitas dan hubungan. Seiring dengan perkembangan karir pun berubah. Menurut Byars dan Rue (2002:66) pengembangan karir merupakan aktivitas formal dan berkelanjutan yang merupakan suatu upaya organisasi untuk mengembangkan dan memperkaya sumberdaya manusianya dengan menyelaraskan kebutuhan mereka dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Komang (2012:16) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Dari perkembangan konsep ini, maka kita mengenal tiga model pengembangan karir yaitu :

1. Model siklus hidup (life cycle model) merupakan pengembangan karir yang sifatnya pasti. Seseorang akan berpindah pekerjaannya melalui perbedaan tahap karir dalam model ini peran organisasi sangat besar dalam menentukan karir seseorang.
2. Model berbasis organisasi, yaitu model pengembangan yang menjelaskan bahwa karir seseorang akan melalui tahap-tahap karir, tetapi di dalam model ini juga dijelaskan bahwa dalam proses pengembangan karir ada proses

pembelajaran bagi karyawan untuk memiliki jalur karir yang pasti.

3. Model pola terarah, dalam model ini karyawan dibimbing atau diarahkan untuk membuat keputusan sendiri mengenai seberapa cepat mereka menginginkan kemajuan dalam karir mereka.

Selama ini pengembangan karir dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan sebagai berikut (Kurnia, 2002:27) :

1. Memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia perusahaan dengan cepat dan tepat waktu.
2. Memberi informasi pada organisasi dan karyawan tentang jalur karir potensial dalam organisasi.
3. Memaksimalkan program-program sumberdaya manusia yang ada dengan mengintegrasikan.

Menurut Kurnia, (2002:29) di samping peran individu, manajer, dan organisasi dalam pengembangan karir, ada beberapa indikator yang lebih spesifik yang mempengaruhi pengembangan karir yaitu :

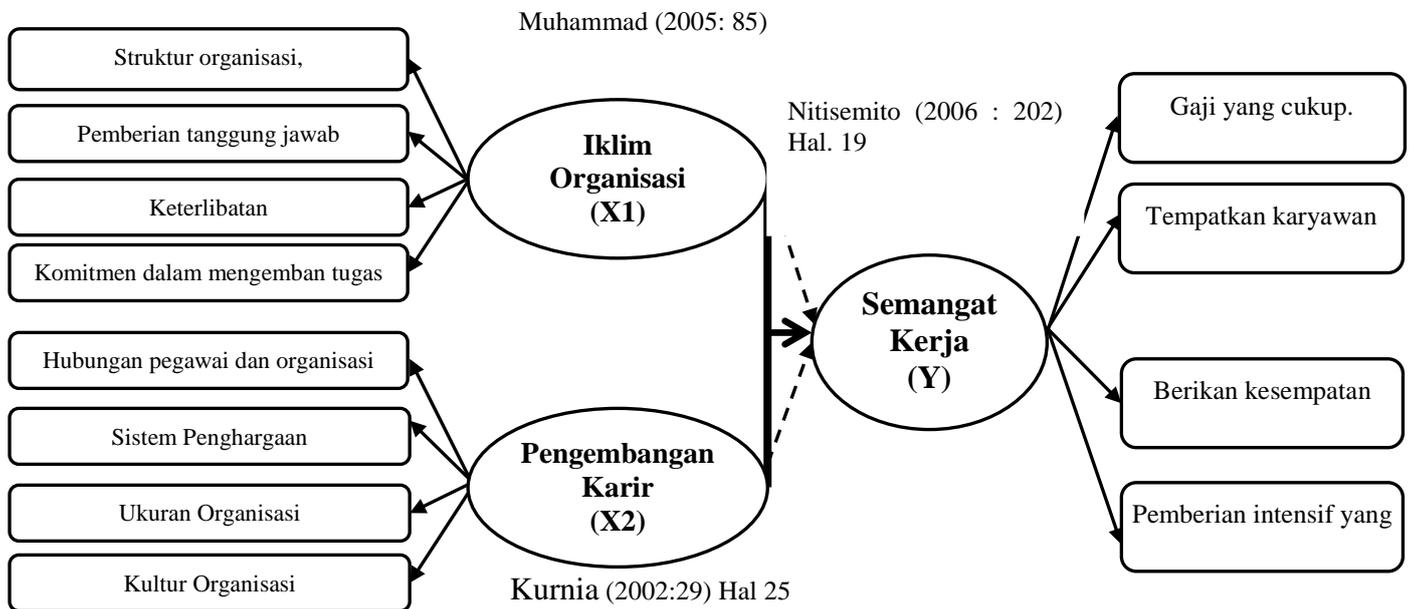
1. Hubungan pegawai dan organisasi
Secara ideal, hubungan pegawai dan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan, sehingga pada saat yang demikian organisasi dapat mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi. Namun kadang kala ada berbagai macam kendala yang dihadapi di lapangan.
2. Sistem penghargaan
Organisasi yang tidak mempunyai sistem penghargaan yang jelas (selain gaji dan insentif) akan cenderung memperlakukan pegawainya secara subyektif. Pegawai yang berprestasi baik dianggap sama dengan pegawai yang malas.

3. Ukuran organisasi
 Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, semakin besar organisasi, semakin kompleks urusan manajemen karir pegawai. Namun, kesempatan untuk promosi dan rotasi pegawai juga lebih banyak.

4. Kultur organisasi
 Sebagaimana masyarakat pada umumnya, organisasi juga mempunyai kultur. Ada organisasi yang berkultur profesional, obyektif, rasional dan demokratis. Dan kultur ini sedikit banyak akan mempengaruhi pengembangan karir yang ada dalam organisasi tersebut

KERANGKA PIKIR

Gambar 1. Kerangka Pikir



Keterangan :

- : Variabel Independen (X) dan Variabel Dependen (Y)
- ▭ : Indikator
- : Pengaruh Simultan
- - - - -> : Pengaruh Parsial
- > : Pengaruh Dominan

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah serta kajian pustaka yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Bahwa, Variabel Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam

Energi Berkah Di Tenggarong Seberang

2. Bahwa, Variabel Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah Di Tenggarong Seberang Bahwa, Variabel Iklim Organisasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Semangat

Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah Di Tenggara Seberang.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Mahakam Energi Berkah berjumlah 93 orang. Karena populasi sebanyak 93 orang relatif kecil berada dibawah 100, maka jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 93 orang. Pendapat ini mengacu pada pendapat Sugiyono (2007 ; 35) yang menyatakan bahwa “Semakin besar sampel mendekati populasi maka semakin kecil kesalahan generalisasinya dan begitu juga sebaliknya semakin kecil sampel menjauhi populasi maka kesalahan generalisasinya semakin besar”. Metode pengambilan sampelnya adalah metode sensus, dimana sampel diambil secara keseluruhan tanpa kecuali.

Model Analisis Data

Model analisis data sesuai dengan objek penelitian yaitu minimarket Eramart Timbau Tenggara dimana variabel yang digunakan lebih dari satu, maka analisis yang dipergunakan untuk pembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dengan model regresi linier berganda dengan model persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Semangat Kerja
 - X₁ = Iklim Organisasi
 - X₂ = Pengembangan Karir
 - b₁, b₂ = Koefisien regresi partial
 - a = Konstanta
 - ê = Error atau sisa (residual)
- (Sugiyono, 2010 ; 251)

Uji validitas dan reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk menghitung validitas suatu kuisioner, digunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung > korelasi tabel maka butir pertanyaan kuisioner dianggap valid. Syarat pengukuran validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila r hitung < r tabel, maka instrumen / butir pertanyaan kuisioner dinyatakan tidak valid.
- Apabila r hitung ≥ r tabel, maka instrumen / butir pertanyaan kuisioner dinyatakan valid.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Untuk menghitung reliabilitas digunakan model tes ulang, tes ini dilakukan dengan menguji kuisioner kepada kelompok tertentu, jika hasil korelasinya > 0,423 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.

Pengujian Hipotesis

a. Uji F / Analisis Varian

Tujuan uji F untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen yang digunakan mampu menjelaskan pengaruhnya secara (simultan) terhadap variabel tidak bebasnya. Pengujian hipotesis dari uji F ini menggunakan perhitungan data SPSS dengan tingkat signifikansi 95% dan α (0,05). Syarat pengujiannya adalah :

- Jika F hitung > F tabel maka hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H₁) diterima, berarti dapat dikatakan bahwa variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- Jika F hitung < F tabel maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H₁) ditolak. Artinya variabel independen (X) secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Langkah selanjutnya adalah untuk memperkuat dan mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tidak bebasnya diperlukan hasil dari multiple R / angka R. apabila angka multiple R yang diperoleh mendekati angka satu maka dapat dikatakan semakin kuat hubungannya.

b. Uji Regresi Partial (Uji t)

Pembuktian kebenaran hipotesis kedua digunakan uji t yaitu menguji kebenaran koefisien regresi parsial. Pengujian uji t ini menggunakan perhitungan data SPSS dengan tingkat signifikansi 95% dan α (0,05). Syarat untuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_1) ditolak ini berarti variabel independen (X) secara sendiri-sendiri (parsial) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Artinya variabel independen (X) secara sendiri-sendiri (parsial) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

Langkah selanjutnya adalah mencari koefisien determinasi partial (r^2) untuk masing-masing variabel independen. Untuk mengetahui variabel independen mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen.

Uji asumsi klasik

1. Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal atau tidaknya berdasar patokan distribusi normal dari data dengan mean dengan standar deviasi yang sama. Dengan profil data semacam ini maka data tersebut bisa dianggap mewakili populasi. Model yang digunakan adalah tes kolmogorov-smirnov (K-S) dan shapiro-

wilk. Syarat pengujiannya normalitas data adalah :

- Jika nilai $sig > 0,05$ maka data dianggap normal distribusinya
- Jika nilai $sig < 0,05$ maka data dianggap tidak normal distribusinya.

2. Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi linier diantara satu atau lebih variabel bebas, sehingga akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Guna mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan analisis korelasi pearson diantara variabel bebas. Syarat pengujiannya adalah bahwa apabila korelasi antara variabel bebas sebesar 0,80 keatas maka terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2007;48).

3. Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebaran untuk variabel independennya. Dalam uji klasik ini, apabila residual sama atau mendekati nol dan berdistribusi normal serta varian residunya sama maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas begitu pula sebaliknya.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung validitas suatu kuisisioner, digunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung $>$ korelasi tabel maka butir pertanyaan kuisisioner dianggap valid. Syarat pengukuran validitas adalah sebagai berikut :

- Apabila $r < 0,207$, maka instrumen / butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.
- Apabila $r \geq 0,207$, maka instrumen / butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 1. Nilai Validitas Tiap-tiap Butir Pertanyaan

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,681	0,207	Valid
X1.2	0,495	0,207	Valid
X1.3	0,504	0,207	Valid
X1.4	0,527	0,207	Valid
X2.1	0,346	0,207	Valid
X2.2	0,469	0,207	Valid
X2.3	0,382	0,207	Valid
X2.4	0,527	0,207	Valid
Y1.1	0,648	0,207	Valid
Y1.2	0,696	0,207	Valid
Y1.3	0,443	0,207	Valid
Y1.4	0,473	0,207	Valid

Sumber Data : SPSS 2020

Untuk uji validitas, pada tabel *Item Total Statistics* bagian kolom *corrected item-total correlation* ternyata dari sebanyak 12 butir pertanyaan yang diajukan, semuanya telah memenuhi syarat validitas, dimana r hitung > r tabel. Dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut ini :

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket
Iklm Organisasi	0,648	0,207	Reliabel
Pengembangan Karir	0,584	0,207	Reliabel
Semangat Kerja	0,537	0,207	Reliabel

Sumber : SPSS 2020

Dari hasil uji reliabilitas diketahui bahwa Cronbach's Alpha 0.537 untuk variabel iklim organisasi (X_1), 0,584 untuk variabel pengembangan karir (X_2), dan 0,677 untuk variabel semangat kerja (Y), hal ini berarti bahwa kuesioner yang diujikan tersebut terbukti cukup reliabel untuk variabel iklim organisasi (X_1) dan variabel pengembangan karir (X_2) karena terletak diantara 0,40 s/d 0,60 sedangkan

variabel semangat kerja (Y) terbukti reliabel karena terletak pada 0,60 s/d 0,80, sehingga instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Untuk melihat tingkat reliabilitas suatu variabel berdasarkan nilai alpha adalah sebagai berikut :

Tabel 3. Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Alpha	Tingkat Reliabilitas
0,00 s/d 0,20	Kurang Reliabel
0,40 s/d 0,40	Agak Reliabel
0,40 s/d 0,60	Cukup Reliabel
0,60 s/d 0,80	Reliabel
0,80 s/d 1,00	Sangat Reliabel

Sumber : Triton 2006:248

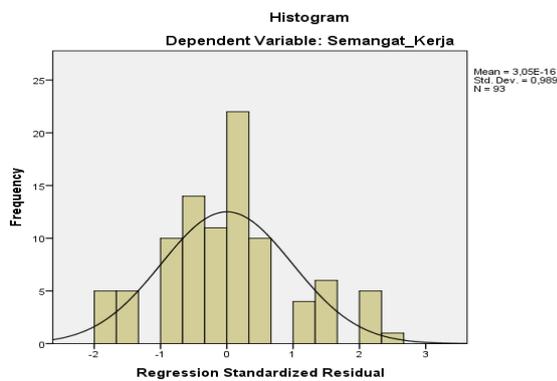
Uji asumsi klasik Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi dengan normal atau tidak. Pada penelitian ini digunakan metode *Normal Probability Plots*. *Normal Probability Plots* berbentuk grafik yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi residual terdistribusi dengan normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan

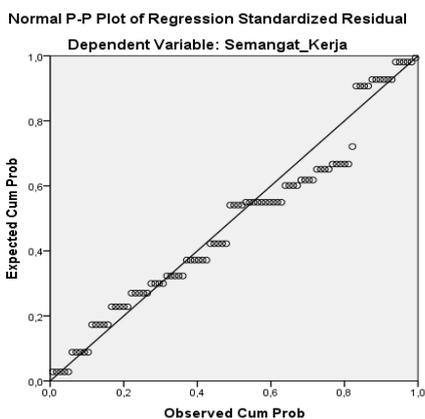
mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada gambar 2 dan 3 dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas maka layak untuk dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Gambar 2. Uji Normalitas Data



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas Data dengan Metode Normal Probability P



Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau hampir mendekati sempurna pada penelitian ini. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas ada beberapa metode, antara lain dengan cara membandingkan nilai r^2 dengan R^2 hasil regresi atau dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* (*Varian Inflation Factor*)

Dalam penelitian ini metode pengambilan keputusan yang digunakan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF* yaitu jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan nilai *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Collinearity Statistics

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,958	1,044
,958	1,044

Sumber : Output SPSS 2018

Tabel 5. ANOVAANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,035	2	2,518	50,028	,000 ^b
Residual	4,529	90	,050		
Total	9,565	92			

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan pengembangan karir dan secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, di mana probabilitas hasil regresi linear berganda lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,05$).

Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 50,028 > \text{dari } F_{tabel} 2,660$) maka variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan atau variabel semangat kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel iklim organisasi dan pengembangan karir.

Analisis selanjutnya adalah untuk mengetahui nilai korelasi dan sumbangan persentase (*adjusted R square*) antara variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap semangat kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel *model summary* yang dilakukan analisis dibawah ini :

Tabel 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,526	,516	,22433

Sumber data : Output SPSS 2020

Pada tabel *model summary* diatas terlihat nilai R sebesar 0,726 nilai tersebut

bisa dibandingkan dengan cara melihat daftar korelasi T tabel yang diberikan oleh Sugiyono dalam bukunya *Statistika Untuk Penelitian* (2007) sebagai berikut :

Tabel 7. Daftar Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, (2007 ; 216)

Berdasarkan tabel korelasi diatas terlihat bahwa korelasi atau hubungan antara variabel iklim organisasi dan pengembangan karir secara serentak mempengaruhi semangat kerja.

Jika dilihat pada tabel 7, dimana hubungannya berada pada interval kuat karena terletak diantara 0,60 – 0,799. Karena variabel lebih dari satu maka nilai yang digunakan untuk melihat sumbangan nilai yang diberikan adalah dengan melihat Nilai *adjusted R square* sebesar 0,516 atau 51,6%. Angka ini dapat dimaknai yaitu tingkat semangat kerja dipengaruhi variabel iklim organisasi dan pengembangan karir sedangkan sisanya 48,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar penelitian ini seperti motivasi kerja, budaya kerja dan kepemimpinan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel iklim organisasi dan pengembangan karir secara parsial (secara sendiri-sendiri) mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan adalah dengan

menggunakan uji t lalu membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel pada *Level of Confidence* sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Adapun nilai t tabelnya adalah sebesar 1,671. Adapun hasil perhitungannya untuk uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,853	,327		2,605	,000
Iklim_Organisasi	,662	,068	,722	9,743	,000
Pengembangan_Karir	,320	,072	,416	2,218	,000

Sumber : Lampiran Output SPSS 2020

Secara matematis dari model hasil uji t diatas dapat dinyatakan sebagai berikut

a. Variabel iklim organisasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan, karena t

hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 9,743 > t_{tabel} 1,671$)

b. Variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 2,218 > t_{tabel} 1,671$)

Tabel 9. Correlations

		Semangat_Kerja	Iklim_Organisasi	Pengembangan_Karir
Pearson Correlation	Semangat_Kerja	1,000	,725	,164
	Iklim_Organisasi	,725	1,000	,205
	Pengembangan_Karir	,164	,205	1,000
Sig. (1-tailed)	Semangat_Kerja	.	,000	,058
	Iklim_Organisasi	,000	.	,024
	Pengembangan_Karir	,058	,024	.
N	Semangat_Kerja	93	93	93
	Iklim_Organisasi	93	93	93
	Pengembangan_Karir	93	93	93

Sumber data : Ouput SPSS – Lampiran 2020

Berdasarkan tabel *Correlations* diatas dapat diketahui keeratan hubungan masing-masing antara variabel iklim organisasi dan pengembangan karir

terhadap semangat kerja yang dilihat dari koefisien korelasi dibawah ini :

➤ Besarnya hubungan antara variabel semangat kerja dengan iklim organisasi

- yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,725 atau 72,5%.
- Besarnya hubungan antara variabel semangat kerja dengan pengembangan karir yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,164 atau 16,4%.

PEMBAHASAN

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa, Variabel Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah Di Tenggarong.

Pengaruh Variabel iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap Semangat Kerja Berdasarkan tabel uji F dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan pengembangan karir dan secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, di mana probabilitas hasil regresi linear berganda lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,05$). Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 50,028 > \text{dari } F_{tabel} 2,660$). Maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa, Variabel Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah Di Tenggarong Seberang **diterima dan terbukti kebenarannya.** Hasil ini diperkuat dengan nilai yang digunakan untuk melihat sumbangan nilai yang diberikan adalah dengan melihat Nilai *adjusted R square* sebesar 0,516 atau 51,6% tingkat semangat kerja dipengaruhi variabel iklim organisasi dan Pengembangan Karir.

Berpengaruhnya variabel iklim organisasi merupakan gambaran kepercayaan-kepercayaan dan persepsi-persepsi yang dipegang

individu tentang organisasi dan Pengembangan merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi. menurut Moekijat (2006 : 130) mendefinisikan semangat kerja sebagai kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. bekerjasama dengan menekankan dengan tegas hakikat saling hubungan dari satu kelompok dengan keinginan yang nyata untuk kerja sama dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya sampai menjelaskan bahwa tujuannya adalah satu yang mereka inginkan, semangat kerja adalah kegiatan perasaan untuk keperluan suatu sebab atau kegembiraan yang dimiliki dalam setiap usaha.

2. Hipotesis kedua, Variabel Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah Di Tenggarong

Pengaruh Variabel iklim organisasi terhadap Semangat Kerja Variabel iklim organisasi (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 9,743 > t_{tabel} 1,671$) Maka hipotesis Kedua yang menyatakan bahwa, Variabel Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah Di Tenggarong Seberang **diterima dan terbukti kebenarannya.**

Hasil ini diperkuat dengan besarnya hubungan antara variabel semangat kerja dengan iklim organisasi yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,725 atau 72,5%. Iklim Organisasi merupakan gambaran kepercayaan-kepercayaan dan persepsi-persepsi yang dipegang individu tentang organisasi. Indikatornya adalah struktur organisasi, pemberian tanggung jawab, kebijakan yang mendukung, keterlibatan, komitmen dalam mengemban tugas. Menurut Siagian (2002: 204) iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal, gaya informasi dari manajer, dan faktor lingkungan penting lainnya terhadap sikap, keyakinan, nilai, dan motivasi dari orang-orang yang bekerja dalam organisasi tertentu. Kemudian dikemukakan oleh Simamora (2001 : 81) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi.

Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota

memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

3. Pengaruh Variabel Pengembangan Karir terhadap Semangat Kerja

Variabel pengembangan karir (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($t_{hitung} 2,218 > t_{tabel} 1,671$). Maka hipotesis Kedua yang menyatakan Bahwa, Variabel Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah Di Tenggara Seberang **diterima dan terbukti kebenarannya**. Hasil ini diperkuat dengan besarnya hubungan antara variabel semangat kerja dengan pengembangan karir yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,164 atau 16,4%.

Pengembangan Karir adalah proses kemajuan kerja seseorang melalui seri-seri tahap yang setiap seri mempunyai perbedaan dalam tugas, aktivitas dan hubungan. Indikatornya adalah hubungan pegawai dan organisasi, sistem penghargaan, ukuran organisasi dan kultur organisasi. Menurut Komang (2012:16) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Jadi betapa pun baiknya suatu rencana karir yang telah dibuat oleh seorang pekerja disertai oleh suatu tujuan karir yang wajar dan realistis, rencana tersebut tidak akan menjadi kenyataan tanpa adanya pengembangan karir yang sistematis dan programatis.

Karena perencanaan karir adalah keputusan yang diambil sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan pada masa depan, berarti bahwa seseorang yang sudah menetapkan rencana karirnya, perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mewujudkan rencana tersebut.

4. Pengaruh Dominan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel iklim organisasi yang paling besar dibandingkan variabel pengembangan karir, sehingga variabel iklim organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini “Bahwa, Variabel Iklim Organisasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah Di Tenggarong Seberang” di terima dan terbukti kebenarannya. Simamora (2001 : 81) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi.

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam manajemen SDM. Iklim organisasi yang terbuka memacu

karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

5. Pengaruh Dominan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja

Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel iklim organisasi yang paling besar dibandingkan variabel pengembangan karir, sehingga variabel iklim organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini “Bahwa, Variabel Iklim Organisasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah Di Tenggarong Seberang” di terima dan terbukti kebenarannya.

Simamora (2001 : 81) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut.

Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel uji simultan dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi dan pengembangan karir dan secara simultan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, Maka hipotesis pertama yang menyatakan Bahwa, Variabel Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah Di Tenggaraong Seberang **diterima dan terbukti kebenarannya.**
2. Variabel iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan, Maka hipotesis Kedua yang menyatakan Bahwa, Variabel Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah Di Tenggaraong Seberang **diterima dan terbukti kebenarannya.**
3. Variabel pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan, Maka hipotesis Kedua yang menyatakan Bahwa, Variabel Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah Di Tenggaraong Seberang dan **diterima dan terbukti kebenarannya.**

4. Dari kedua hasil uji korelasi parsial diatas terlihat nilai variabel iklim organisasi yang paling besar dibandingkan variabel pengembangan karir, sehingga variabel iklim organisasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap semangat kerja. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini “Bahwa, Variabel Iklim Organisasi yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Mahakam Energi Berkah Di Tenggaraong Seberang” di terima dan terbukti kebenarannya.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan iklim organisasi dengan sebaik-baiknya khususnya dalam hal struktur organisasi dengan cara memberikan *job description* yang lebih jelas kepada setiap divisi dan karyawan sehingga karyawan dapat lebih fokus dan bertanggung jawab dalam pekerjaan yang dia lakukan. Sehingga dari iklim organisasi yang maksimal tersebut dapat memberikan kemungkinan yang besar bagi peningkatan semangat kerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan maka sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan pengembangan karir karyawan dengan cara melakukan pelatihan dan gathering kepada seluruh karyawan setahun sekali agar sesama karyawan dapat saling menjalin hubungan yang lebih baik sehingga dapat memberikan kemungkinan yang besar bagi peningkatan karir karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayudiarini, Natasya. 2010. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja. Depok: Universitas Gunadarma
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bangun, Wilson, 2008, Intisari Manajemen, PT. Refika Aditama, Bandung
- Bambang Wahyudi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Sulita Bandung.
- Bilson, Simamora 2005 Panduan Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2000, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Gibson, J.L. 2003. Struktur Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Erlangga 5.
- Hasibuan, Malayu. S.P, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan Malayu, S.P, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Kurnia, Meika. 2002, April. Sistem karir dan Pengembangan Karir di Organisasi Tanpa Batas (career system & career Development in the Boundaryless Organization). Usahawan ,hlm 7.
- Leny Damayanti, 2011, “Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pada Bank BRI Cabang Tenggaraong“ Skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Kutai Kartanegara.
- M. Khaeron. 2011, “Pengaruh iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Ardua Mareon Di Surabaya” Skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Surabaya.
- Muhammad.2005. Manajemen Dan Budaya Kerja. Ekonisia: Yogyakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. Pendidikan Dan Perilaku Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta.
- Schules & Jackson 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Raja Grafindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Siagian, P. Sondang, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Handoko T. Hani, 2000, Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Triton, PB, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perpektif Partnership Dan Kolektivitas, Penerbit Tugu Publisher, Yogyakarta.