

PENGARUH REWARD, KEPEMIMPINAN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DOSEN PTKBI

Mujiyanto
STABN Raden Wijaya
mujiyanto009@gmail.com

Abstract

This study aims to test; (1) the effect of reward variable on organizational commitment; (2) the influence of the leadership variable on organizational commitment; (3) the influence of organizational culture variables on organizational commitment. The research design used positivistic quantitative method, the population in the study was 295 lecturers with a sample of 200 respondents, while the analysis used path analysis. The sampling technique used the Hary King nomogram model with an error rate of 5%, a 95% confidence interval, with a sample calculation of $0.48 \times \text{total population} \times 1.195$. This study involved Indonesian Buddhist Religious Universities with a population of 200 lecturers from 10 universities. By using the Lisrel 8.80 path analysis, the results were: (1) there was a significant positive effect of the reward variable on organizational commitment by 14%; (2) there is a significant positive effect of leadership variables on organizational commitment by 30%; (3) there is a significant positive effect of organizational culture on organizational commitment by 30%. These results can be concluded that reward, leadership, and organizational culture have a positive influence on organizational commitment.

Keywords: Reward, leadership, organizational culture, organizational commitment.

PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha adalah salah satu dari Perguruan Tinggi Keagamaan yang bernaung di bawah Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Buddha Kementerian Agama RI, di mana perguruan tinggi yang memiliki kekhususan mempersiapkan lulusannya untuk siap bekerja, tidak hanya di sekolah keagamaan saja tetapi juga di sekolah umum. Selain lulusannya sebagai guru pendidikan agama Buddha, juga sebagai penyuluh atau juru penerang agama Buddha dan sebagai pandita atau melayani masyarakat Buddha dalam berbagai upacara keagamaan, seperti upacara perkawinan, upacara kematian, upacara kelahiran, dan ceramah di vihara-vihara dan pelayanan doa-doa.

Pendidikan Tinggi berfungsi untuk: (a) meningkatkan bakat dan minat dan membentuk karakter serta peradaban bangsa yang bermartabat untuk menjadikan kehidupan bangsa yang cerdas; (b) meningkatkan kegiatan

Akademik yang kebaruan, peka terhadap keadaan, memiliki kreativitas, memiliki keterampilan, mampu bersaing, dan kerjasama melalui pelaksanaan Tridharma; dan (c) mengembangkan iptek dengan memperhatikan dan mempraktikkan nilai kemanusiaan.

Tujuan Pendidikan Tinggi adalah: (a) berkembangnya kemampuan bakat dan minat mahasiswa agar menjadi manusia yang memiliki keimanan kepada TuhanYang Maha Esa dan berperilaku mulia, sehat lahir batin, memiliki ilmu, memiliki kecakapan, memiliki kreativitas, memiliki kemandirian, memiliki keterampilan, memiliki bakat dan minat, dan berbudaya untuk kepentingan negara; (b) menghasilkan lulusan yang menguasai berbagai iptek untuk memenuhi kebutuhan nasional dan peningkatan daya saing dan berdaya saing ditingkat nasional; (c) menghasilkan Ilmu iptek melalui penelitian yang memperlihatkan dan menerapkan nilai kemanusiaan agar memberi manfaat demi kemajuan bangsa, serta perkembangan budaya dan kesejahteraan umat manusia; dan (d) terlaksananya Pengabdian kepada Masyarakat yang mengacu pada logika dan hasil karya penelitian yang berguna untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan membuat kehidupan bangsa Indonesia yang cerdas.

Penghargaan dan pengakuan sangat penting bagi penerapan TQM dalam proses pendidikan tinggi (Kohlbacher & Markus, 2010). Harus ada komitmen terhadap kualitas dengan tingkat eksekutif di departemen dan juga organisasi. Ini berlaku untuk semua organisasi baik institusi pendidikan kejuruan dan bisnis, Kehadiran pada informasi dan pelatihan khusus yang disediakan untuk manajemen tingkat atas menunjukkan komitmen.

Suatu organisasi akan berjalan lancar, baik, dan sukses tentu ada yang memimpin. Menjadi pemimpin, berarti mau berkorban, keluar dari zona nyaman dari diri sendiri, untuk melayani orang lain. Kepemimpinan menjadi tumbuh dan berkembang di suatu organisasi terjadi, karena orang-orang di sekitar mendukung dan bekerjasama. Seorang pemimpin diharapkan mampu mengorganisir dan memberi pengaruh yang baik. Kepemimpinan adalah fenomena yang kompleks, maka amat sukar untuk merumuskan secara menyeluruh arti kepemimpinan. D.E.Mc.Farland (1978), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan menggambarkan akan memberi tugas atau mempengaruhi, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan bawahan dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pendapat J.M. Pfiffner (1980) bahwa kepemimpinan merupakan sebuah seni mengkoordinir dan memberi petunjuk kepada perseorangan atau

kelompok untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan yang baik mengetahui kebutuhan bawahan, tanpa itu semua, tidak ada kemajuan berarti yang akan di dapat. Para ahli sependapat mengenai penting posisi kepemimpinan dalam keseluruhan aktivitas manajemen, pendapat dari Dimock dan Koenig (1960) dalam buku *Public Administration*.

Robbins, Stephen. & Judge, Timothy A. (2015: 355) budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Brown (1998) dalam Robbins (2003) menyampaikan budaya organisasi memiliki beberapa asumsi dasar, yaitu: "(1) Budaya yang bervariasi dalam sebuah organisasi yang berbeda, dan penafsiran tindakan dalam budaya ini juga beraneka ragam. Setiap lembaga memiliki budaya yang berbeda-beda dan setiap orang dalam organisasi tersebut menafsirkan budaya tersebut berbeda pula. Kadang kala perbedaan budaya dalam organisasi justru menjadi kekuatan dari organisasi sejenis lainnya; (2) Budaya organisasi itu merupakan wujud keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi, budaya organisasi memiliki kecenderungan untuk diwujudkan oleh anggota-anggota organisasi (Robbins, 2003: 525).

Luthans (1992) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah: a) kemauan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok; b) kehendak usaha yang tinggi untuk organisasi; c) suatu kepercayaan yang sungguh-sungguh dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi (Edy Sutrisno. 2010: 292). Komitmen organisasi adalah karyawan yang bersedia untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta bermaksud untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut Greenberg (2005). Komitmen merupakan kondisi seseorang dimana seseorang menjadi hubungan dengan tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang mendukung aktivitas dan keterlibatannya (Steers dan Porter: 1983). Berdasarkan uraian diatas bahwa kinerja dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha Indonesia sangat dipengaruhi oleh reward, kepemimpinan dan budaya organisasi.

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *reward* terhadap komitmen organisasional pada Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha Indonesia?

3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha Indonesia?

KAJIAN TEORI

1. Komitmen Organisasional

Kritner dan Kinichi (2003: 274) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sebagaimana seseorang mengenali dirinya dengan organisasi dan berhubungan dengan tujuan yang akan dicapai. Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson. 2001: 99). Greenberg (2000) dalam Santoso (2002) komitmen organisasi adalah tingkat identifikasi dan keterlibatan individu dengan dan dalam suatu organisasi dan tidak ingin mempunyai keinginan untuk meninggalkannya.

Dessler (Luthan, 2011: 148) memberikan beberapa pedoman untuk meningkatkan komitmen organisasional:

1. *Commit to people-first values.* Organisasi mempunyai komitmen pada nilai-nilai yang mengutamakan pada orangnya. Hal tersebut dilakukan dengan menyatakan secara tertulis, memilih manajer yang tepat, dan melakukan apa yang dikatakan.
2. *Clarify and communicate your mission.* Organisasi mengklarifikasi dan mengkomunikasikan misi dan ideologi: dilakukan secara kharismatik; menggunakan praktik perekrutan berbasis nilai; penekanan pada orientasi berbasis nilai dan pelatihan; serta membangun tradisi.
3. *Guarantee organizational justice.* Organisasi menjamin keadilan organisasional. Untuk itu, organisasi mempunyai prosedur keluhan yang komprehensif; dan menyelenggarakan komunikasi dua arah secara ekstensif.
4. *Create a sense of community.* Organisasi membangun perasaan sebagai komunitas untuk membangun homogenitas berbasis nilai; saling berbagi; saling memanfaatkan dan kerja sama; serta hidup bersama-sama.
5. *Support employee development.* Organisasi mendukung pengembangan pekerja. Organisasi mempunyai komitmen untuk aktualisasi; mengusahakan tantangan kerja untuk tahun pertama; memperkaya

dan memberdayakan; melakukan promosi dari dalam; mengusahakan aktivitas mengembangkan; mengusahakan keamanan pekerja tanpa jaminan.

2. Reward

Reward atau penghargaan dapat berupa sesuatu yang materi atau nonmateri dimana lembaga berikan kepada karyawan yang sengaja sengaja atau tidak sengaja sebagai imbalan atas kemampuan karyawan atau peran atas pekerjaan yang baik, dan untuk karyawan yang menerapkan nilai positif sebagai pemuas kebutuhan tertentu (Shields, 2016: 12) Bratton & Gold (2003) dalam Fareed et al. (2013) mengartikan bahwa *reward* adalah bentuk uang, baik uang tunai, non tunai dan pembayaran dalam bentuk psikologis yang diberikan lembaga kepada pegawainya sebagai upah atas peran serta yang telah mereka berikan.

Reward atau penghargaan yang diterima pegawai akan membuat dirinya merasa dihargai oleh lembaga dan merasa bahwa organisasi benar-benar terlibat dalam pengembangan karir mereka (Dewhurst, 2010). Hatice (2012) berpendapat bahwa *reward* dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu *intrinsic reward* yang dapat berupa nilai positif atau kepuasan pegawai terhadap dirinya karena telah menyelesaikan pekerjaan yang baginya cukup berat, dan *extrinsic reward* yang mencakup imbalan langsung, kompensasi tidak langsung dan manfaat lainnya

Menurut Rivai (2005) tujuan diberikannya *reward* oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Reward yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus peka terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pelaku pengusaha bersaing untuk mendapatkan karyawan yang baik sesuai harapan.

- b. Mempertahankan karyawan yang ada.

Para karyawan dapat keluar jika besaran *reward* tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

- c. Menjamin keadilan.

Pemberian *reward* selalu berupaya untuk mewujudkan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan

eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.

Pembayaran sebaiknya memberi penguatan perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk memperbaiki perilaku dimasa akan datang, *reward* yang direncanakan dengan efektif, menghargai kinerja, kepatuhan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya.

Sistem *reward* yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa *reward* yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

f. Mengikuti aturan hukum.

Gaji dan upah yang baik mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian.

Sistem manajemen *reward* hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Upah dan gaji hendaknya dirancang secara efisien, membuat sistem informasi Sumber Daya Manusia secara optimal, meskipun tujuan ini sebagai tujuan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

3. Kepemimpinan

Menurut Handoko (2003:294), "Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran". Kepemimpinan adalah suatu proses yang rumit dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tanggung jawab, atau suatu tujuan (Wirjana dan Supardo: 2005:3). Sedangkan menurut Terry (2000:152), "Kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka". Menurut Daft (2001:50), "Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang yang mengarahkan untuk pencapaian tujuan". Menurut Griffin (2003:68), "Kepemimpinan adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku

orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan dan dapat diterima oleh orang lain sebagai seorang pemimpin”.

4. Budaya Organisasi

Robbins dalam bukunya *Perilaku Organisasi* (1996) mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu sistem arti bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya. Kreitner dan Kinicki (2005: 79) memberi pengertian bahwa budaya organisasi adalah suatu bentuk asumsi yang dimiliki, diterima secara tersembunyi oleh kelompok dan menentukan bagaimana sekumpulan orang tersebut merasakan, berpikir, dan memberi tanggapan terhadap lingkungannya yang berbeda-beda.

Creemers dan Reynolds (dalam Sutopo, 2010: 122) menyatakan bahwa *“organization culture is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization’s members”* (budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota organisasi). Sedangkan Greenber dan Baron (dalam Sutopo, 2010: 122) memberi batasan pengertian budaya organisasi sebagai kerangka pengalaman dan pengetahuan yang berisi sikap, nilai, norma tingkah laku, dan kemampuan yang dimiliki oleh anggota organisasi.

Beberapa fungsi dan peranan budaya organisasi menurut Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A (2016: 369) sebagai berikut: (1) budaya memiliki peranan untuk mendefinisikan batasan, sehingga dapat menciptakan perbedaan antara salah satu organisasi dengan yang lainnya; (2) budaya dapat menyampaikan suatu perasaan akan identitas bagi para anggota organisasi; (3) budaya akan memfasilitasi komitmen pada segala sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri sendiri; (4) budaya mendorong stabilitas dari sistem sosial; (5) budaya merupakan perekat sosial yang membantu mengikat organisasi secara bersama-sama dengan menyediakan standar bagi apa yang sebenarnya dikatakan dan dilakukan oleh para pekerja; (6) budaya merupakan pengambilan perasaan dan mekanisme pengendalian yang membimbing dan membentuk tingkah laku dari pelaku dari para pekerja.

Hipotesis

1. Ada pengaruh *reward* terhadap komitmen organisasional pada Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha Indonesia.
2. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasional pada Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha Indonesia.

3. Ada pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional pada Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha Indonesia.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang dijadikan pedoman dalam penelitian ini adalah positivistik kuantitatif dengan langkah penelitian (desain) model Path analisis. Populasi dalam penelitian adalah seluruh dosen pada Perguruan Tinggi Keagamaan Buddha Indonesia baik negeri maupun swasta yang berjumlah 295 orang, sampel yang digunakan sebanyak 200 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling*, dengan menggunakan *proportionate stratified random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Reliabilitas

Setelah instrumen dinyatakan valid maka dilaksanakan uji reliabilitas instrumen. Berdasarkan hasil analisis SPSS 20 maka didapatkan dinilai uji *crombach alfa* sebesar 0,991 dengan nilai tabel 0,456, hal ini $0,991 > 0,456$ dan dinyatakan bahwa 124 butir instrumen memenuhi reliabilitas yang baik

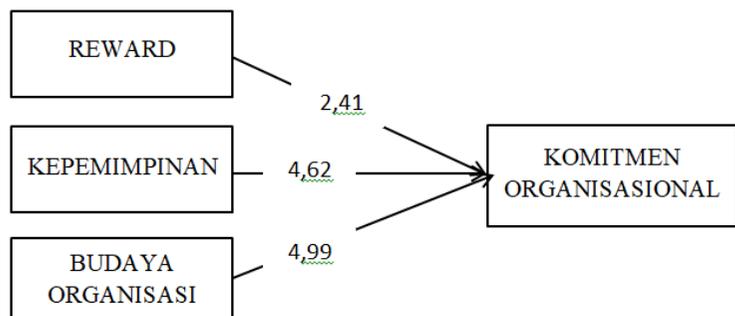
2. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *software* Lisrel 8.80 dengan hasil analisis pada tabel di atas dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

3. Uji Homogenitas

Karena nilai $\text{sig} > 0,05$ yaitu $0,505 > 0,05$ maka populasi penelitian dinyatakan homogen.

4. Pengujian Hasil Hipotesis



- 1) *Reward* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (nilai t hitung 2,41 > 1,96);
- 2) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (nilai t hitung 4,62 > 1,96);
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel komitmen organisasional (nilai t hitung 4,99 > 1,96).

Hasil dari *structural equation* di atas menunjukkan bahwa variabel *reward* (ξ_1) kepemimpinan (ξ_2), budaya organisasi (ξ_3), terhadap komitmen organisasional (η_1) dengan R^2 sebesar 0,35. Artinya besarnya pengaruh variabel *reward* (ξ_1) kepemimpinan (ξ_2), budaya organisasi (ξ_3), terhadap komitmen organisasional (η_1)

Hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel

Variabel Endogen	variabel Endogen Eksogen	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak langsung melalui komitmen org	Pengaruh Total
Kom Organ	← Reward	0,14 (14%)		0,14
Kom Organ	← Kepemimpinan	0,30 (30%)		0,30
Kom Organ	← Budaya Organisasi	0,30 (30%)		0,30

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis, dan pembahasan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa *reward*, kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional baik secara simultan maupun secara parsial, *reward* berpengaruh sebesar 14%, kepemimpinan berpengaruh sebesar 30% dan budaya organisasi berpengaruh sebesar 30%.

Daftar Pustaka

Allen, NJ., Meyer PJ. And Smith CA. 1993. "Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-

- Component Conceptualization", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 78, No. 4.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Armstrong, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Elex Media Komputindo.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya perusahaan*. PT. Remaja Rosadakarya. Bandung.
- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice: 11th ed*. London: Kogan Page.
- Bernardine R Wirjana, M.S.W., dan Susilo Supardo. 2005, *Kepemimpinan, Dasar-dasar dan Pengembangannya*, Yogyakarta, Andi Offset
- Bollen, Kenneth A. dan J.Scott Long (editors). 1993. *Testing Structural Equation Model*, Sage Publication.
- Borman, W.C & Motowidlo, S.J 1997. *Human Performance: Organizational Citizenship Behavior and Contextual Behavior*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Bratton, John & Gold, Jeffrey. 2003. *Human Resource Management Theory and Parctice*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates
- Daft, R. L. 2003. *Manajemen*. Jilid 2. Alih Bahasa: Emil Salim & Iman Karmawan. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi, Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Denison and Misra. 2000, *Toward Of Organizational Culture and Effectiveness*. *Organization Science*, Vol. 6, No. 2, March-April.
- Dessler, Gary, 2012. *Human Resource Management*. New Jersey: John Willey and Sons.
- Dessler, Gary.1997. *Human Resource Management, Ed.7*, New Jersey, Prentice Hall
- Edgar, H. Schein, 1991. *Organizational Culture and Leadership*, Oxford Jossey Bass Publisher, San Fransisco.
- Edward Sallis. 2008. *Total Quality Management In Education* (alih Bahasa Ahmad Ali Riyadi). Jogjakarta: IRCiSoD.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 2005. *Behaviour in Organizations*. Edisi Ke-8. New Jersey: Prentice Hall.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*; edisi ketujuh jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi*. (terjemahan). Jakarta: Salemba

- La Belle, Thomas J. 1976. *Nonformal Education and Social Change in Latin America*. Los Angeles: UCL A Latin American Center Publications & University of California.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mathis, Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Bandung: Grafindo.
- Robbins, Stephen, 2006, "*Perilaku Organisasi*", Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, "*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- R.Terry, George. 2000. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Yukl, Gary. 2001. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Ed.5. Diterjemahkan oleh Budi Supriyanto. Jakarta: PT Indeks.