

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJAPEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN
KOTA MEDAN**

Oleh:

Adryan Yohanes Purba ¹⁾

Firdayanti Dakhi ²⁾

Lamminar Hutabarat ³⁾

Agam Sinaga ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-mail:

adryanyohannes@gmail.com ¹⁾

firdadc33@gmail.com ²⁾

hutabaratmin23@gmail.com ³⁾

gambiriboy@yahoo.com ⁴⁾

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of compensation and work discipline on the performance of the Medan City Manpower Office. The method of sample collection is the census technique or total sampling. The population of this research is 55 people and this means that the subjects are less than 100. Seeing this, the sample in this research is taken from the total population. The test or method used is multiple linear regression. After being tested, it can be seen the final results where $Y = 4.223 + 0.221X_1 + 0.668X_2 + \epsilon$ with the F test ($F_{count} 46,248 > F_{table} 3,18$) ($0.001 < 0.05$) meaning that all independent variables have a significant positive effect on employee performance. Then in the T-test on compensation for employee performance obtained by ($t_{count} 3.051 > t_{table} 2.006$) ($0.004 < 0.05$), this indicates that compensation has a significant effect partially on employee performance. And the Work Discipline on Employee Performance obtained by ($t_{count} 8,104 > t_{table} 2,006$) ($0.000 < 0.05$), which states that work discipline has a significant partial effect on employee performance.

Keywords : Compensation, Work Discipline and Employee Performance

ABSTRAK

P enelitian be rtujuan untuk m enguji pengaruh kom pe nsasi dan disipl in ke rja terhadap kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Metode pengumpulan sampel dengan teknik sensus atau sampling total. Jumlah populasi riset ini sebanyak 55 orang dan ini berarti subyeknya kurang dari 100, melihat ini maka yang dijadikan sampel dalam riset ini diambil dari jumlah keseluruhan populasi. Uji ataupun metode yang digunakan adalah regresi linear berganda. Setelah diuji maka dapat dilihat hasil akhir dimana $Y = 4,223 + 0,221X_1 + 0,668X_2 + \epsilon$ dengan Uji F ($F_{hitung} 46,248 > F_{tabel} 3,18$) ($0,001 < 0,05$) artinya semua variabel independen berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja pegawai. Kemudian dalam Uji T pada Kompensasi terhadap Kinerja pegawai diperoleh sebesar ($t_{hitung} 3,051 > t_{tabel} 2,006$) ($0,004 < 0,05$), ini menunjukkan bahwa kompensasi berpe ngaruh si gnifikan secara p arisial terh adap kiner ja pe gawai. Dan pada Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai diperoleh sebesar ($t_{hitung} 8,104 > t_{tabel} 2,006$) ($0,000 < 0,05$), yang menyatakan disiplin kerja ber pengaruh sign ifikan sec ar a parsial terhadap kin erja pegawa i.

Kata Kunci : Ko mpensasi, Disi plin K erja dan Kin erja Pe gawai

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompetensi yang dimiliki seseorang sangat dibutuhkan perusahaan yang ingin dikenal ditengah - tengah masyarakat. Adanya orang-orang yang memiliki kompetensi serta loyalitas akan menentukan masa depan perusahaan. Semua perusahaan berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan perusahaannya dengan melaksanakan berbagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan pekerja dan hasil yang di dapat akan memajukan perusahaan.

Kinerja merupakan prestasi yang didapatkan seseorang dari sebuah perusahaan karena hasil kerjanya memuaskan dan dinilai baik. Perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik, Loyalitas karyawan akan semakin tinggi dengan adanya perhatian dari perusahaan sehingga aktifitas perusahaan dan hasilnya akan baik. dan semakin banyak pula tujuan yang akan dicapai dan diwujudkan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan oleh suatu perusahaan atas kecakapan seorang karyawan dalam bekerja penghargaan yang diberikan dapat berupa gaji atau pun dalam bentuk benda. selama periode waktu tertentu dan dapat berupa uang atau non-uang. Sistem kompensasi yang baik menjamin kepuasan

karyawan dan meningkatkan pengembangan kinerja.

Disiplin adalah ketepatan waktu seseorang dalam menggunakan waktu, dengan adanya disiplin kerja maka seseorang akan semakin menghargai pekerjaannya.

Disiplin kerja karyawan sangat penting dan diperlukan. Hal ini karena tanpa disiplin kerja, sulit untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dinas Tenaga Kerja merupakan instansi pemerintah yang bekerja sama dengan lembaga pelatihan yang ada untuk memberikan pelayanan tenaga kerja guna mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai. Departemen Tenaga Kerja juga berpartisipasi dalam mengelola, memantau, dan memperjuangkan hak masyarakat atas pekerjaan yang layak dengan menyediakan layanan penempatan kerja yang lebih baik dan memberikan informasi tentang pasar pekerjaan dunia .

Ada beberapa kekurangan pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, seperti mereka yang terlambat masuk kerja, terlambat apel pagi, memanfaatkan jam kerja untuk kepentingan pribadi, dan hanya mengobrol tetapi ketika bos tiba-tiba muncul, karyawannya bertindak seperti mereka sangat sibuk, sistem penghargaannya masih belum optimal. Akibatnya, karyawan sering berkinerja

buruk dan melupakan tanggung jawab mereka.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis menetapkan penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan”.

1.2 Rumusan Masalah

Uraian di atas menjelaskan adapun yang menjadi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?
3. Adakah pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Riset ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Agar terlihat seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
2. Agar terlihat seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

3. Agar terlihat seberapa besar pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

A. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:118) Kompensasi merupakan hasil kerja dapat dalam bentuk fee atau benda yang diperoleh melalui kerja keras oleh pegawai yang diberikan oleh perusahaan berkat loyalitasnya.

B. Disiplin kerja

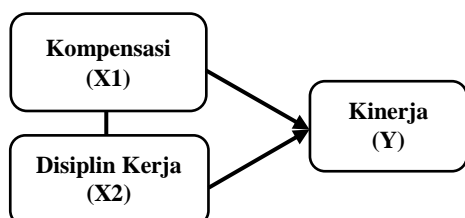
Menurut Sinambela (2016:335), mengatakan bahwa disiplin merupakan ketaatan seseorang yang bekerja disuatu perusahaan dalam mematuhi segala aturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

C. Kinerja

Menurut Kasmir Masram (2017:138) mendefinisikan prestasi kerja merupakan pencapaian seseorang atas tugas yang dilakukannya sesuai dengan tupoksi yang dimiliki.

1.2 Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran riset ini diangkat dari berbagai teori yang telah diuraikan (Sugiyono, 2020:95).



Sumber: Diolah oleh Penulis 2022

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

1.3 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang dapat dinyatakan pada riset ini sebagai berikut:

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

H3 : Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

3. METODE PENELITIAN

Adapun penelitian ini dilaksanakan di Kantor Disnaker Kota Medan, yang berlokasi di Jl. K.H. Wahid Hasyim No.14, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan dan jangka waktu penelitian yang ditetapkan oleh penulis adalah mulai dari bulan Februari 2022 sampai Agustus 2022.

Populasi penelitian ini berjumlah 55 individu dengan metode pengumpulan sampel teknik sensus atau sampling total. Populasinya adalah 55, yang berarti kurang dari 100 subjek, dan semua anggota populasi menjadi sampel. Sifat datanya berupa angka-angka statistic dan menggunakan data hasil kuesioner.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Karakteristik Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	47,3	47,3	47,3
	Perempuan	29	52,7	52,7	100
	Total	55	100	100	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 2022

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 - 35	13	23,6	23,6	23,6
	36 - 45	22	40,0	40,0	63,6

	46 - 55	10	18,2	18,2	81,8
	> 55	10	18,2	18,2	100
	Total	55	100	100	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 2022

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	5,5	5,5	5,5
	D3	4	7,3	7,3	12,7
	S1	38	69,1	69,1	81,8
	S2	10	18,2	18,2	100
	Total	55	100	100	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 2022

4.2. Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4. 4 Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	55	21	27	48	36.53	5.470
Disiplin Kerja	55	16	33	49	41.07	4.811
Kinerja	55	19	31	50	39.76	4.627
Valid N (listwise)	55					

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 2022

4.3. Uji Instrumen

4.3.1. Uji Validitas

Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

No	Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}
1	X1.1	0.676	0.265
2	X1.2	0.539	0.265
3	X1.3	0.729	0.265
4	X1.4	0.724	0.265
5	X1.5	0.596	0.265
6	X1.6	0.649	0.265
7	X1.7	0.710	0.265
8	X1.8	0.595	0.265
9	X1.9	0.560	0.265
10	X1.10	0.533	0.265
N		VALID	

Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}
1	X2.1	0.476	0.265
2	X2.2	0.586	0.265
3	X2.3	0.829	0.265
4	X2.4	0.709	0.265
5	X2.5	0.750	0.265
6	X2.6	0.801	0.265
7	X2.7	0.835	0.265
8	X2.8	0.758	0.265
9	X2.9	0.848	0.265
10	X2.10	0.633	0.265
N		VALID	

Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	Corrected Item-Total Correlation	r_{tabel}
1	Y.1	0.700	0.265
2	Y.2	0.758	0.265
3	Y.3	0.686	0.265
4	Y.4	0.718	0.265
5	Y.5	0.828	0.265
6	Y.6	0.768	0.265
7	Y.7	0.715	0.265
8	Y.8	0.767	0.265
9	Y.9	0.595	0.265
10	Y.10	0.521	0.265
N		VALID	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 2022

Hasil valid dengan nilai *pearson correlation* $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} dengan tingkat sig adalah level 0,05. Dan $r_{tabel} : N/df = N-2 : 55-2$, maka nilai r_{tabel} adalah 0,256.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics		
N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,826	Reliabel
Disiplin Kerja	0,902	Reliabel
Kinerja	0,890	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 2022

4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Tabel 4. 9 Hasil One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2,77549883
Most Extreme Differences	Absolute		0,106
	Positive		0,106
	Negative		-0,074
Test Statistic			0,106
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,185
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0,123
99% Confidence Interval	Lower Bound		0,115
	Upper Bound		0,132

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 2022

4.4.2. Uji Multikolinearitas

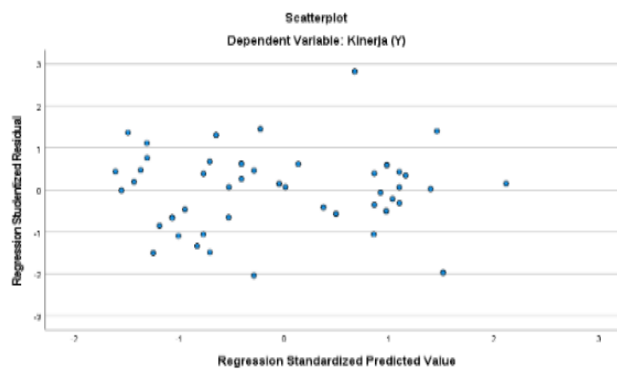
Tabel 4. 10 Hasil Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompensasi	0,941	1,063
Disiplin Kerja	0,941	1,063

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2022

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 2022

Gambar 4. 1 Grafik Scatterplot

4.5. Analisis Linear Berganda

Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig .
		B	Std . Error	Beta		
1	(Constant)	4,223	3,778		1,118	0,269
	Kompensasi (X1)	0,221	0,073	0,262	3,051	0,004
	Disiplin Kerja (X2)	0,668	0,082	0,695	8,104	0,000
a. Dependent Variable : Kinerja (Y)						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 2022

$$Y = 4,223 + 0,221X_1 + 0,668X_2 + \epsilon$$

Angka konstanta sebesar 4,223 artinya jika semua variabel independen nilai nya 0 maka kinerja pegawai nilainya 4,223. (X1 : 0,221 & X2 : 0,668).

4.6. Uji Hipotesis

4.6.1. Koefisien Determinasi R²

Tabel 4. 12 Hasil Uji Determinasi R²

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.800 ^a	0,640	0,626	2,828	
a. Predictors : (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)					
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)					

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 2022

4.6.2. Uji T (Parsial)

Tabel 4. 13 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coeffici ents	t	Si g.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,223	3,778		1,118	0,269
	Kompensasi (X1)	0,221	0,073	0,262	3,051	0,004
	Disiplin Kerja (X2)	0,668	0,082	0,695	8,104	0,000
a. Depend ent Variab le: Kinerja (Y)						

Sumber: Hasil P engolah an SPSS Versi 28.0 2022

$$\text{Nilai } t_{\text{tabel}} = t(a/2 ; n-k = t(0,05/2 ; 55-3).$$

4.6.3. Hasil Uji F

Tabel 4.14 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	739,944	2	369,972	46,248	< 0,001 ^b
	Residual	415,983	52	8,000		
	Total	1155,927	54			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X1)						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 28.0 2022

Berdasarkan pengujian pada tabel 4.14 diatas, nilai F_{hitung} 46,248 > F_{tabel} 3,18 dan tingkat signifikannya $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.

4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh t_{hitung} 3,051 > t_{tabel} 2,006 dan sig 0,004 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, kompensasi merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang baik akan meningkatkan kinerja

karyawan dan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh t_{hitung} 8,104 > t_{tabel} 2,006 dan sig 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Artinya disiplin merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tepat bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak positif bagi instansi secara keseluruhan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Kompensasi dan Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dimana pada nilai F_{hitung} 46,248 > F_{tabel} 3,18 dan sig 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a

diterima. Artinya kompensasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Karena ketika pegawai memiliki keduanya maka kinerjanya berkembang dan berdampak positif bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal sesuai sasaran.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Armansyah, Aziz, dan Rossanty (2018) dalam Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 4(3), 235-244. yang menyatakan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5. SIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan nilai t_{hitung} 3,051 > t_{tabel} 2,006 dan signifikansi 0,004 < 0,05.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan nilai t_{hitung} 8,104 > t_{tabel} 2,006 dan signifikansi 0,000 < 0,05.
3. Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan nilai F_{hitung}

46,248 > F_{tabel} 3,18 dan tingkat signifikansi nya 0,001 < 0,05.

Saran

1. Disarankan kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk merumuskan skema kompensasi seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan sosial lainnya secara adil dan merata sesuai dengan lingkup tanggung jawab dan kewajiban yang dilimpahkan.
2. Disarankan kepada pihak Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan untuk memperhatikan serta melengkapi fasilitas fisik seperti komponen perlengkapan kantor, kendaraan dinas kantor dan fasilitas terkait lainnya serta kondisi ruang kantor pegawai seperti ruang rapat, *co-working space* atau pekerjaan pribadi dan perhatian harus diberikan pada keamanan dan kenyamanan parkir bagi karyawan.
3. Instansi terkait harus memperhatikan, memberikan arahan, meningkatkan kesadaran disiplin kerja pegawai terkait tugas dan tanggung jawab pegawai, agar pegawai dapat meningkatkan dan berprestasi lebih baik.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan : UISU Perss.
- Andryane, R. & Mukaffi. 2019. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel interverning: studi kasus pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia TBK Witel Kediri. *Jurnal Sosial Ekonomi dan Humaniora*, V (2), 216-225. <http://repository.uin-malang.ac.id/5450/>
- Armansyah, A., Azis, I., & Rossanty, N. P. (n.d.). 2018. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BPJS KESEHATAN Cabang PALU. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(3), 235-244. <https://jimutuntad.com/index.php/jimut/article/view/126>
- Aromea, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. 2019. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan di YUTA HOTEL MANADO. *JURNAL EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22531>
- Hasibuan, M. S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesembilan Belas* (Revisi ed.). Jakarta: P.T Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kelima*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Masram, & Hj. Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Jawa Timur: Zifatama Jawara.
- Simamora, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. CV.
- Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja* (5 ed.). Jakarta: Rajawali Pers.