

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUNTAZA TOURS & TRAVEL CIBUBUR.

Ahmad Gunawan

STIE PELITA BANGSA

Jalan Inspeksi Kali Malang - Tegal Danas, Cikarang, Kab. Bekasi, Jawa Barat

E-mail : ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id

ABSTRACT

Motivation and Satisfaction are the two factors of a few relatively large factors suspected to influence Performance on the Muntaza Tours and Travel Cibubur. These research aimed to determine the effect of Motivation and Satisfaction toward Performance on Muntaza Tours and Travel Cibubur.

Research conducted at the Muntaza Tours and travel by taking 36 employees as the research sample. Data were collected by questionnaire instruments covered by the five rating scale from strongly disagree to strongly agree. Quantitative research was conducted by describing and analyzing research data. The multiple linier regression analysis and multiple determination coeficient are the statistic approach to data analysis.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis put forward, that are: 1) Motivation has a significant effect on performance in a positive direction; 2) Satisfaction has a significant effect on Performance in a positive direction; 3) Motivation and Satisfaction simultaneously influence 94.10% Performance variability.

Base on the research finding, in order to increase Performance can be done by increasing Motivation and Satisfaction.

Key words: Motivation, Satisfaction, Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi tantangan jaman yang semakin maju dan berkembang, peran SDM (Sumber daya manusia) memiliki peran sangat penting, karena Manusia adalah sumber utama dalam suatu organisasi untuk menghasilkan produk baik itu berupa barang atau jasa. Namun, satu hal yang tidak bisa di elakkan yaitu persaingan. Persaingan yang timbul di mana-mana hampir di semua lini kehidupan termasuk dalam barang dan jasa. Semua organisasi berlomba untuk berinovasi melakukan perbaikan agar tidak kalah saing dengan kompetitor lainnya. Oleh karena itu, Organisasi perlu untuk melakukan perbaikan terhadap sumber daya manusia yang ada. Mendorong sumber daya manusia untuk berkinerja lebih tinggi dan menghasilkan output yang baik dan berkualitas. Tanpa perbaikan dan pengkajian sumber daya manusia maka kemungkinan terburuk dimasa yang akan datang akan kalah dalam bersaing dan mengalami kebangkrutan.

Banyak faktor untuk mendorong SDM berkinerja baik, dua diantaranya adalah motivasi dan Kepuasan kerja. Tanpa motivasi, sumber daya manusia bagaikan sekelompok manusia yang tak

berdaya, semangat rendah dan tentunya mempengaruhi kinerja sehingga produk yang dihasilkan bernilai rendah. Dan begitu juga dengan kepuasan kerja, tanpa kepuasan dalam bekerja akan terjadi banyak absensi bahkan pindah tempat bekerja.

Tingginya kunjungan wisatawan baik dalam maupun luar negeri diiringi dengan menjamurnya bisnis wisata, iklan muncul dimana-mana sebagai ajakan untuk membuka usaha tour and travel sehingga bermunculan pesaing-pesaing baru dalam lini bisnis yang sama. Dengan kuatnya persaingan terutama dalam bidang usaha tours and travel maka diperlukan inovasi-inovasi dan perbaikan terutama dalam bidang sumber daya manusia. dan Muntaza Tours and Travel mendapati bahwa rata rata kinerja karyawan bervariasi selama beberapa tahun terakhir dan cenderung menurun. Berdasarkan pencapaian target penjualan paket tours, tiket transportasi umum seperti pesawat, kereta api dan kapal laut dan voucher hotel; pada tahun 2013 adalah 78 %, pada tahun 2014 sebesar 71 %, pada tahun 2015 sebesar 62% dan pada tahun 2016 sebesar 57%.

Penurunan kinerja tersebut diduga disebabkan oleh beberapa faktor yang menyebabkan kinerja menurun yaitu: Tingginya persaingan, kurangnya inovasi dalam produk dan pemasaran, rendahnya motivasi karyawan, budaya kerja buruk, tingkat absensi masih tinggi, terjadi banyak keluhan akibat ketidakpuasan konsumen dan karyawan dan semangat karyawan cenderung menurun.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut diatas, terdapat beberapa pengaruh yang mempengaruhi kinerja karyawan, dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti mencoba untuk meneliti hubungan antara variabel Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan sampel karyawan yang bekerja di Muntaza Tours and Travel. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul: “*PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MUNTAZA TOURS AND TRAVEL CIBUBUR*”.

2.METODOLOGI

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono dalam Mulyanto dan Wulandari (2010). Populasi adalah Jumlah keseluruhan objek penelitian dengan ciri yang sama. Populasi dapat diartikan keseluruhan kelompok, orang atau obyek lain yang menjadi perhatian peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Muntaza Travel and tours yang berjumlah 36 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada populasi, hal ini di karenakan adanya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.

Karena jumlah populasi penelitian ini dibawah 100 maka peneliti menggunakan metode sampel Jenuh dimana seluruh populasi sebagai sampel penelitian yaitu yang berjumlah 36 orang.

Operasionalisasi Variabel

Variabel ini terdiri dari satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), dan dua variabel independen yaitu Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Variabel penelitian ini selanjutnya diukur dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada

sampel yang telah ditentukan. Atas dasar indikator masing-masing variabel yang selanjutnya diterjemahkan menjadi kuisioner dimana variabel kinerja karyawan, Motivasi memiliki sebanyak 12 (dua belas) pertanyaan, dan kepuasan Kerja memiliki sebanyak 12 (dua belas) pertanyaan.

Instrumentasi Variabel

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuisioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuisioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Mulyanto, 2010). Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan software SPSS.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel dimana butir pertanyaan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel yaitu pertanyaan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $>$ 0,329.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pertanyaan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pertanyaan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010).

Metode Analisis

Analisis analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis regresi linier ganda dikenal juga dengan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. (Mulyanto, 2010)

3. LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Counter, Motivasi adalah “Kesediaan sumberdaya manusia untuk melakukan upaya tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan” (Suwatno, Donni Juni Priansa :2011). Sedangkan Menurut Hamzah B. Uno (2012), “motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.”

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah akumulasi emosi yang ada dalam diri SDM baik emosi negatif maupun positif terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Dengan kata lain kepuasan kerja adalah perasaan relatif senang atau tidak senang dari individu terhadap pekerjaannya. Hasibuan (2007)

Sedangkan menurut Luthan (1995) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah Suatu ungkapan rasa puas pekerja atau karyawan terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Hal ini berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Karena kepuasan adalah masalah persepsi dalam diri, maka kepuasan kerja yang terdapat dalam diri seseorang akan berbeda satu sama lain, karena yang dianggap penting oleh masing-masing orang adalah berbeda.

Dengan demikian, seseorang yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya akan mengindikasikan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan seseorang yang mempunyai sikap negatif akan mengindikasikan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2010), bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

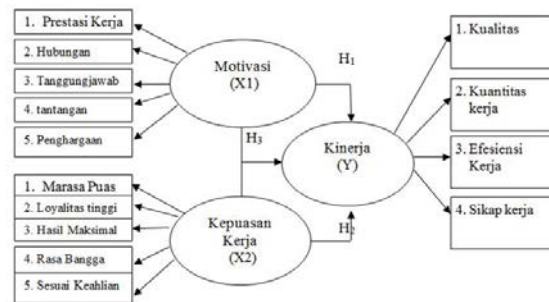
Faustino Cardoso Gomes mengemukakan kinerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti *output*, efisiensi, serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.” (Mangkunegara, 2010).

Jika disimpulkan maka kinerja adalah hasil dari kegiatan yang dilakukan oleh karyawan setelah dibatasi oleh waktu dan tujuan. Kegiatan kerja tersebut harus dibatasi agar dapat diselesaikan

sesuai target yang ditentukan, dan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan. Selain itu, agar kegiatan kerja dilakukan sesuai dengan standar dan prosedur, sehingga dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar pemikiran dari peneliti yang dilandasi dengan konsep-konsep dan teori yang relevan guna memecahkan masalah penelitian. Adapun kerangka pemikiran dari pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagaimana dbawah ini.



Gambar 1. Alur Pikir

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dengan kerangka penelitian yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan Muntaza Tours and Travel
2. Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Muntaza Tours and travel.
3. Terdapat pengaruh signifikan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Muntaza tours and travel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Karena persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas maka analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan. Data yang digunakan adalah data yang telah diuji tanpa melakukan perubahan karena persyaratan asumsi klasik telah terpenuhi semua. Hasil analisis regresi linier ganda menggunakan software SPSS menghasilkan tiga tabel utama yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Model Summary Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.970 ^a	.941	.937	.833

a. Predictors: (Constant), Motivation, Leadership

b. Dependent Variable: Performance

Dari tabel tersebut diatas diperoleh nilai koefisien korelasi $R = 0,970$ dan nilai koefisien determinasi ganda sebesar $R^2 = 0.941$. Nilai Adjusted $R^2 = 0.937$ menunjukkan bahwa X_1, X_2 dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 94,10 % variasi Y sedangkan 5,9 % variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 2. Anova Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	362,322	2	181,161	261,059	,000 ^b
	Residual	22,900	33	,694		
	Total	385,222	35			

a. Dependent Variable: Performance

b. Predictors: (Constant), Motivation, Leadership

Tabel 3. Koefisien Pengaruh Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,800	1,479		-2,569	,015
	Motivation	,496	,038	,685	12,905	,000
	Satisfaction	,294	,040	,389	7,336	,000

a. Dependent Variable: Performance

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B dan kolom sig. Model dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = -3.800 + 0.496 X_1 + 0.294 X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $(a) = -3.800$, artinya bahwa jika X_1, X_2 tidak ada maka Y akan bernilai negatif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar b_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar b_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak tiga kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Muntaza Tours and Travel Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi

motivasi (X_1) sebesar $b_1 = 0.496$, pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = -3.800 + 0.496 X_1 + 0.294 X_2$.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$$H_{10} : b_1 = 0 : \text{tidak ada pengaruh}$$

$$H_{1a} : b_1 \neq 0 : \text{ada pengaruh}$$

Koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar $b_1 = 0.496$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 12.905. Karena $b_1 \neq 0$ dan karena probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima yang berarti pengaruh Motivasi (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa Motivasi (X_1) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Muntaza Tours and Travel.

2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada Muntaza Tours and Travel, Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kepuasan (X_2) sebesar $b_2 = 0.294$, pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = -3.800 + 0.496 X_1 + 0.294 X_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$$H_{20} : b_2 = 0 : \text{tidak ada pengaruh}$$

$$H_{2a} : b_2 \neq 0 : \text{ada pengaruh}$$

Koefisien regresi kepuasan kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0.294$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 7.336. Karena $b_2 \neq 0$ dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } t < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima yang berarti pengaruh Kepuasan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian ini diterima yang berarti bahwa variabel Kepuasan kerja (X_2) terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Muntaza Tours and Travel.

3. Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Muntaza Tours and Travel. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda disesuaikan R Square 0.941. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$$H_{30} : \rho = 0 : \text{tidak ada pengaruh}$$

$$H_{3a} : \rho \neq 0 : \text{ada pengaruh}$$

R Square 0.941 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena $p \neq 0$ dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ($\text{Sig } F < \alpha$ atau $0.000 < 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini di terima yang berarti bahwa terdapat pengaruh simultan Motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Muntaza Tours and Travel.

5.KESIMPULAN

Motivasi dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Muntaza Tours and Travel. Menghasilkan koefisien determinasi ganda R Square 0.941 menunjukkan bahwa nilai model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = - 3.800 + 0.496 X1 + 0.294 X2$. layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Model tersebut mampu dan layak untuk menjelaskan variabilitas variabel Y sebesar 94,10% yang dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Kepuasan kerja, sedangkan 5,9 % variasi lainnya yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi sebesar $b1 = 0.496$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = - 3.800 + 0.496 X1 + 0.294 X2$; artinya makin tingginya motivasi maka akan makin tinggi pula kinerja karyawan Muntaza Tours and Travel.

2. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kepuasan sebesar $b2 = 0.294$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = - 3.800 + 0.496 X1 + 0.294 X2$; artinya makin tinggi Kepuasan kerja maka makin tinggi pula Kinerja karyawan Muntaza Tours and Travel.

DAFTAR PUSTAKA

Ambarwati, dkk, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan, dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi kedua, Yogyakarta : Graha Ilmu

A.A. Anwar, Prabu, Mangkunegara. (2010). *Evaluasi Kerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.

Hamzah B. Uno, 2012. *Teori Motivasi & Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Manullang, 1990. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Melayu Hasibuan SP, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Mas.

Moekiyat, 1985. *Manajemen Personalia*. Bandung : Alumni.

Mulyanto dan Wulandari, 2010, *Penelitian Metode & Analisis*. Semarang : CV.Agung

Malthis, R.L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

Mathis, Robert. L & Jackson John. H, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid1, Salemba Empat, Jakarta

Luthans, 1992, *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba empat

Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Robbins, S. P. 2006. *Perilaku organisasi*, edisi 10, Jakarta : PT. Indeks Gramedia

Rivai, Veithzal & Sagala, E.J. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.

Siagian. SP. 1985. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gunung Mas.

Syarifudin Alwi MS, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE. Yogyakarta.

Suharsini Arikunto. 1991. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan praktis*. Jakarta: Rineka Aksara.

Sukanto Reksohadiprojo; T. Hani Handoko. 1997. *Organisasi Perusahaan*. Teori dan Perilaku. Ed.2. BPFE. Yogyakarta.

Simamora, Henry, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta

- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Suwatno dan Priansa, Doni Juni. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Umar, Husain, 2004, *Riset : SDM, Pemasaran, Keuangan Strategi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi Empat, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.