

## Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya

Aulia Maulana Yusup\*, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

\*auliamaulana96@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com

**Abstract.** Human resource management is the process of managing people, through planning, recruitment, selection, training, development, providing compensation, career, safety and health as well as maintaining industrial relations until termination of employment in order to achieve company goals and increase welfare. This research aims to find out and analyze how recruitment is at the Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya Hotel, to find out and analyze how employees perform at the Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya Hotel, and to find out and analyze the influence of recruitment on employee performance at the Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya Hotel. Meanwhile, the method used in this research is a quantitative method, hypothesis testing uses simple linear regression analysis. Data analysis used SPSS version 25 software. This research was conducted at the Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya Hotel. The sample size for this research was all 60 hotel employees, and used a census method where all members of the population were sampled. The data analysis techniques used in this research are descriptive analysis techniques and verification analysis techniques. Based on the results of research conducted by researchers, it can be concluded that recruitment partially has a positive and significant effect on employee performance with an influence contribution of 58.5%, indicating that if recruitment is increased it will lead to an increase in employee performance.

**Keywords:** *Recruitment, Employee Performance.*

**Abstrak.** Manajemen sumber daya manusia adalah proses penegelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Rekrutmen pada Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya, Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Kinerja Karyawan pada Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya, dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya. Sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis data menggunakan software SPSS versi 25. Penelitian ini dilakukan di Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya. Jumlah sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel yang berjumlah 60 orang, dan menggunakan metode sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis verifikatif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan dapat disimpulkan Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 58.5%, menunjukkan bahwa apabila rekrutmen ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Rekrutmen, Kinerja Karyawan.*

## A. Pendahuluan

Di era globalisasi ekonomi seperti sekarang ini, dimana isu globalisasi perekonomian merupakan salah satu isu yang paling penting. Globalisasi perekonomian merupakan proses kegiatan pertumbuhan bisnis dan perdagangan dunia yang sistematis, dimana batasan ekonomi suatu negara menjadi bias, karena perekonomian satu negara dipengaruhi oleh perekonomian negara lain. Globalisasi perekonomian mendorong penghapusan seluruh batasan dan hambatan dalam arus modal, investasi, barang dan jasa bahkan tenaga kerja.

Menurut Sinambela (Sinambela, 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika menurut. Indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan tanggung jawab. Menurut Dessler (2001:6) dalam Fitri Amelia dan Sri Suwarsi (2020) (2), kinerja adalah: “Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Salah satu hotel di kawasan Tasikmalaya adalah Hotel Mangkubumi. Kinerja karyawan pada Hotel Mangkubumi Tasikmalaya mengalami penurunan hal ini karena adanya keluhan dari wisatawan. Berbagai usaha yang dilakukan pada Hotel Mangkubumi Tasikmalaya untuk meningkatkan pelayanan yang baik pada konsumen dan tetap bertahan dari banyaknya pesaing. Maka dari itu, untuk kemajuan suatu hotel memerlukan karyawan yang berkompeten didalamnya, karena kemajuan suatu hotel tidak terlepas dari pelayanan yang diberikan oleh karyawan kepada tamunya. Hasil observasi, ditemukan adanya keluhan dari wisatawan. Keluhan wisatawan mengalami peningkatan dari periode 2022 sebesar 34% hingga 2023 sebesar 63%, hal ini dapat terjadi karena dilihat dari menurunnya kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan kurang optimal seperti keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan membuat laporan karena latar belakang pendidikan yang tidak relevan dengan jabatan yang diduduki maka karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Keberhasilan sebuah hotel tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia, adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dalam setiap aktivitas ataupun kegiatan manusia. Untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manusia perlu dianalisis dan dikembangkan dengan cara yang sesuai yang memperhatikan unsur – unsur berupa waktu, kemampuan, dan tenaga yang dimiliki oleh setiap individu sumber daya manusia (Wayan) (3).

Selain itu, kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Penerimaan dan perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan haruslah yang berkualitas sesuai tingkat pendidikan yang berkaitan dengan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk menduduki suatu jabatan atau bidang yang ditempatinya (Harwathy, 2022) (4).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 25 Mei 2023 dengan Hendra Gunawan S.M selaku Human Resources Departemen (HRD Hotel Mangkubumi Tasikmalaya) bahwa perusahaan lebih menitikberatkan pada indikator proses rekrutmen, dimana permasalahan yang ada pada Hotel Mangkubumi Tasikmalaya mengenai proses rekrutmen yang diterapkannya kurang tepat dikarenakan dalam proses perekrutan karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan atau akademis calon karyawan dengan jabatan yang diduduki sehingga karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pentingnya proses rekrutmen karyawan bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Rekrutmen pada Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Kinerja Karyawan pada Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya

## B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik deskriptif dan teknik verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya yang berjumlah 60 karyawan.

Dengan teknik pengambilan sampel adalah Sampling Jenuh atau sensus diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 60 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif dan teknik analisis verifikatif.

## C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hubungan Antara Iklan Rekrutemen (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Untuk mengetahui analisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan maka penulis menyajikan analisis verifikatif yang berisi Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Parsial, Koefisien Determinasi Parsial dan Pengujian Hipotesis dengan penjelasan sebagai berikut.

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk meramalkan variabel terikat ketika variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 25.

**Tabel 1.** Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients <sup>a</sup>									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.713	.241		2.958	.000					
Rekrutmen	.495	.154	.765	3.214	.008	.765	.765	.765	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di *Coefficients* di atas dengan melihat kolom B maka diperoleh persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0.713 + 0.495X$$

Dari hasil persamaan regresi linier sederhana tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 0.713 menunjukkan bahwa jika nilai Rekrutmen sama dengan nol maka Kinerja Karyawan sebesar 0.713 dengan kata lain jika Rekrutmen sangat rendah

maka perusahaan cenderung melakukan Kinerja Karyawan.

2. Koefisien regresi (b) bernilai positif sebesar 0.495 menunjukkan bahwa setiap bertambahnya Rekrutmen sebesar 1% diprediksi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.495. Artinya semakin tinggi Rekrutmen maka kecenderungan perusahaan melakukan Kinerja Karyawan semakin tinggi.

### Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengukur seberapa kuat hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam hal ini untuk mengukur hubungan antara. Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 25.

**Tabel 2.** Analisis Korelasi

		Kinerja Karyawan	Rekrutmen
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.765
	Rekrutmen	.765	1.000
Sig. (2-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.004
	Rekrutmen	.004	.
N	Kinerja Karyawan	60	60
	Rekrutmen	60	60

Berdasarkan tabel output di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.765 Nilai korelasi bertanda positif yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah searah. Dimana semakin baik Rekrutmen maka akan diikuti semakin meningkatnya Kinerja Karyawan.

**Tabel 3.** Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Korelasi	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, 2019

### Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang menyatakan besar pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Pada permasalahan yang sedang diteliti yaitu pengaruh secara parsial. Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 25.

**Tabel 4.** Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.765 <sup>a</sup>	.585	.510	7.92200	.027	1.620	1	58	.208	1.626

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa *R Square* sebesar 0.585 nilai tersebut menunjukkan secara parsial dalam memberikan kontribusi atau pengaruh yang dikenal dengan istilah Koefisien Determinasi (KD) dihitung dari mengkuadratkan koefisien korelasi:

$$\text{Koefisien Determinasi} = (0.765)^2 \times 100\% = 58.5\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan sebesar 58.5%. Sedangkan sisanya sebesar 41.5% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis parsial (Uji t) untuk mengetahui apakah secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau sebaliknya terhadap Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan IBM SPSS Statistics Versi 25.

Tabel 5. Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>									
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	.713	.241		2.958	.000					
Rekrutmen	.495	.154	.765	3.214	.008	.765	.765	.765	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$H_0 = 0$  : Rekrutmen Tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

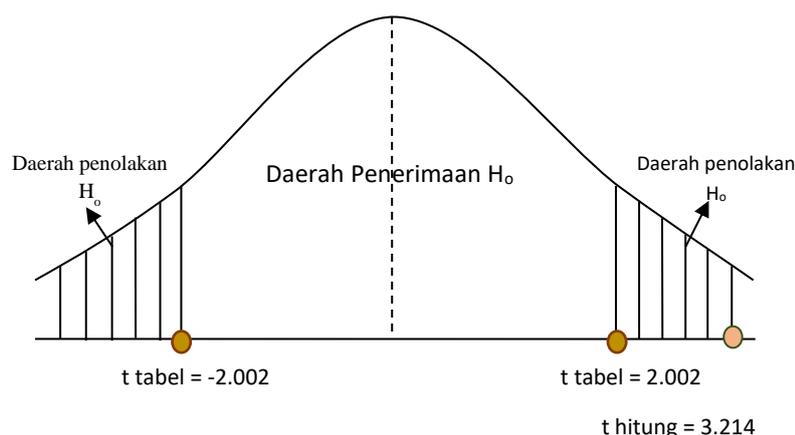
$H_a \neq 0$  : Rekrutmen Memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ): 0.05 (5%)

Kriteria :

1. Tolak  $H_0$  jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau Tolak  $H_0$  jika  $-t$  hitung  $>$   $-t$  tabel
2. Terima  $H_0$  jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau  $H_0$  jika  $-t$  hitung  $<$   $-t$  tabel

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t$  hitung yang diperoleh adalah sebesar 3.214. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $F$  tabel pada tabel distribusi  $t$  yang dapat dilihat pada *Microsoft Excel* nilai  $t$  (lampiran nilai  $t$  terlampir) dengan rumus sebagai berikut ( $N-F-1=60-1-1=58$ ) sebesar 2.002. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai  $t$  hitung yang diperoleh sebesar  $3.214 >$   $t$  tabel sebesar 2.002 sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya berpengaruh signifikan dan positif.



**Gambar 1.** Daerah Penerimaan  $H_0$

Berdasarkan hasil data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 60 karyawan Hotel Mangku Bumi Indah Kota Tasikmalaya berdasarkan 4 (empat) dimensi yaitu terdiri motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang terdiri dari 14 (empat belas) pernyataan yang mewakili pengaruh rekrutmen pada Hotel Taman Mangkubumi Indah Kota Tasikmalaya, dan 3 dimensi menunjukkan hasil skor ideal yang termasuk dalam kategori cukup. Dan untuk dimensi yang masuk ke kategori tinggi yaitu dimensi pengetahuan. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat berpengaruh signifikan dan positif rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil nilai  $t$  hitung yang diperoleh sebesar  $3.214 > t$  tabel sebesar  $2.002$  sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya berpengaruh signifikan dan positif. Dan dari hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan sebesar  $58.5\%$ . Sedangkan sisanya sebesar  $41.5\%$  merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen yang diselenggarakan oleh Hotel Mangku Bumi Indah Kota Tasikmalaya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya rekrutmen sudah berjalan dengan baik dan karyawan mampu termotivasi dengan rekrutmen yang telah dilakukan untuk dapat lebih meningkatkan kinerjanya agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan. Artinya bahwa semakin semakin baik penyelenggaraan rekrutmen maka semakin tinggi juga kinerja karyawan, karena dilihat dari uji deskriptif pada variabel rekrutmen nilai paling tinggi terdapat pada dimensi pengetahuan, sedangkan pada variabel kinerja karyawan nilai paling tinggi terdapat pada dimensi kuantitas.

#### **D. Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Rekrutmen masuk ke dalam kategori Cukup karena memiliki nilai rata-rata sebesar  $54.52\%$ . Pelaksanaan rekrutmen pada Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya dilihat dari dimensi motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan menunjukkan hasil yang positif, secara garis besar perekrutan yang ada di Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya sudah dilaksanakan dengan baik. Namun demikian ada beberapa karyawan yang perlu mendapat perhatian dari Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya dikarenakan ada beberapa karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kinerja Karyawan masuk ke dalam kategori Cukup karena memiliki nilai rata-rata sebesar  $55.69\%$ . Secara keseluruhan kinerja karyawan yang meliputi kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, efisiensi, dan efektivitas cukup baik terlaksana. Namun diperlukan perhatian dari Hotel Taman Mangkubumi Indah untuk mencari solusinya supaya karyawan yang kinerjanya rendah bisa menjadi lebih baik.

3. Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 58.5%, menunjukkan bahwa apabila rekrutmen ditingkatkan maka akan menimbulkan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

### Acknowledge

Penulis menyampaikan terima kasih atas bantuan dan doanya kepada:

1. Kepada civitas akademika Universitas Islam Bandung yang telah memberikan bantuan dan arahan dalam penulisan jurnal ini.
2. Kedua orangtua saya yang sangat saya cintai, yang selalu mendoakan, berkorban dan berjuang untuk anaknya sendiri untuk mendukung baik dari segi materi maupun non materi sehingga penulis bisa sampai di titik ini hingga sukses di dunia maupun akhirat.
3. Dosen pembimbing saya Ibu Dr. Sri Suwarsi, SE.M.Si.,CGA.,CHCM yang memberikan pengarahan dan nasehatnya kepada penulis selama menjalankan perkuliahan dan selaku dosen pembimbing penulis yang ditengah-tengah kesibukannya telah meluangkan waktunya dengan memberikan bimbingan, arahan, dan masukan yang sangat membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Hotel Taman Mangkubumi Indah Tasikmalaya selaku objek penelitian dari skripsi ini, dan mengucapkan terimakasih atas kerjasama dan bantuannya dalam pembuatan skripsi ini.

### Daftar Pustaka

- [1] Sinambela, Lijan poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Fitri Amelia, Sri Suwarsi. 2020. Pengaruh Job Satisfaction dan Organizational Commitment Terhadap Kinerja Karyawan. Bandung.
- [3] Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan Wayan Mudiarta, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- [4] Kadek, I., Dharma Putra, Y., Mendra, W., Istri, T., & Harwathy, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Eden Hotel Kuta Bali. *Productivity*, 3, 634
- [5] Diana, R., & 2□, N. (2023). Pengaruh Profitabilitas dan Likuiditas terhadap Nilai Perusahaan dengan Kebijakan Dividen sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Pertambangan yang Terdaftar di BEI Tahun Periode 2017-2020. 1(1), 35–44. <https://doi.org/10.29313/iconomics.v1i1.xxx>
- [6] Digjaya Nata Nagara, & Hendrati. (2022). Pengaruh Bauran Pemasaran terhadap Keputusan Pembelian Produk Pakaian dengan Kualitas Pelayanan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 55–61. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i1.1001>
- [7] Maudi Sari Mawardi, Susilo Setiyawan, & Rizka Estisia Pratiwi. (2023). Analisis Harga Wajar Saham dengan Dividend Discount Model pada Perusahaan Sektor Keuangan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 86–92. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2874>
- [8] Nurhikmah, F., Ansari, D., 2□, H., & Nurgraha, Y. D. (2023). Pengaruh Electronic Word of Mouth, Electronic Service Quality, dan Electronic Trust terhadap Purchase Decision pada Pengguna Shopee di Kota Bandung. 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.29313/iconomics.v1i1.xxx>
- [9] Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Vol. Cetakan Kelima (Suryani & R. Damayanti, Eds.). Bumi Aksara.