

# Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkebunan Sawit CV. Sahabat Jaya Di Pangkalan Kerinci Riau

AGUSTIN BASRIANI

Akademi Sekretari dan Manajemen Persada Bunda Pekanbaru  
Jalan Diponegoro No.42, Suka Mulia, Sail, Simpang Empat, Pekanbaru Kota, Kota Pekanbaru, Riau 28156  
Email : agustin.basriani@gmail.com

**Abstract:** This study aims to determine the effect of Career Development on Employee Performance on Palm Oil Plantations CV Sahabat Jaya in Pangkalan Kerinci Riau. This research uses Explonatory Research method, with quantitative approach, data collection technique is through interview, questionnaire and documentation. The sample in this study amounted to 38 people, where the entire population is used as a Sample by using the Saturated Sampling technique. The analysis technique used is descriptive technique and using simple linear regression equation and processed using SPSS program version 23. Based on the results of this study indicate that career development has a positive and significant impact on performance. This is evidenced by the value of thitung for 6,930 and Coefficient of Determination of 52%

**Keywords:** *Career Development, Performance*

Pada zaman era globalisasi saat ini diperlukan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil serta memiliki keinginan bekerja dengan giat dalam usaha mencapai hasil kerja yang optimal dalam suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat tingkat kinerja karyawan. Hal ini mengandung pengertian bahwa apabila tingkat kualitas dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan itu tinggi atau baik maka tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut otomatis akan tinggi.

Pencapaian tujuan perusahaan merupakan suatu keharusan dimana dituntut bagi setiap perusahaan yang ingin sukses dalam usahanya, diharapkan untuk lebih meningkatkan perhatiannya terhadap aspek sumber daya manusia yang dimiliki, dengan tujuan agar visi, misi dan nilai perusahaan dapat tercapai.

Dewasa ini perkembangan perkebunan di Provinsi Riau semakin meningkat dan menjanjikan, Salah satunya adalah perkebunan kelapa sawit. Hal ini dilihat dari banyaknya perkebunan sawit yang ada di Riau yang banyak dipilih

masyarakat untuk investasi dibidang perkebunan.

Pada perusahaan yang membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dituntut tingkat kinerja yang tinggi, kinerja karyawan umumnya menaruh kepada kemampuan dari seorang karyawan didalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan kepada aturan serta indikator – indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan program – program yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik tentunya didukung oleh faktor lain salah satunya pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

CV Sahabat Jaya yang merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Pada perusahaan ini masalah kinerja sedang menjadi perhatian dimana masalah pengembangan karir yang tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menemukan data omset CV Sahabat Jaya dari tahun 2014 sampai 2016, yang terlihat

bahwa kenyataan hasil kerja yang masih kurang baik dilihat dari aspek kuantitas dibuktikan dengan adanya penurunan tingkat produksi pada tahun 2015. Ini dikarenakan ada sebagian karyawan yang kurang berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya dan terkadang ada karyawan yang tidak bekerja sesuai prosedur yang telah ditentukan.

Sehingga dengan kondisi yang terlihat saat ini diperlukan perhatian khusus guna meningkatkan kinerja karyawan.

Dari sisi lain rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat absensi, dimana dapat dikaitkan dengan indikator “ ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan “

Kenyataan adanya kinerja yang masih kurang baik dibuktikan dengan adanya data ketidakhadiran karyawan dimana data tersebut masih banyak karyawan yang melakukan kemangkiran, ditunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan tanpa alasan / mangkir yang tertinggi terdapat pada tahun 2015. Ketidakhadiran dalam bekerja, baik dengan alasan tertentu maupun tanpa keterangan yang jelas otomatis akan menghambat pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan

Hal ini diidentifikasi menjadi penyebab banyaknya tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu, penyelesaian laporan yang terburu- buru dan tidak teliti.

Dengan kondisi yang seperti itu untuk pengembangan karir perusahaan akan sulit terlaksana dengan baik dan sempurna, karena diakibatkan oleh karyawan itu sendiri.

Dari hasil pembicaraan dengan beberapa karyawan CV Sahabat Jaya Pangkalan Kerinci Riau, peneliti mendapatkan informasi sementara bahwasanya sebahagian besar karyawan dari awal masuk sebagai karyawan pada

CV Sahabat Jaya masih tetap pada posisi diawal. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kurangnya pengembangan karir terhadap karyawan pada perusahaan tersebut.

Karir seseorang sering didefinisikan sebagai urutan pekerjaannya dalam ukuran waktu (Rose et al., 2006). Keberhasilan karir karyawan tidak hanya menjadi perhatian individu, tetapi juga perhatian organisasi karena keberhasilan karyawan pada akhirnya dapat berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Ng et al., 2005). Bidang pengembangan karir berkembang karena baik sifat kerja dan organisasi berubah dan membentuk hubungan baru antara individu dan organisasi interms pengembangan karir (Baruch, 2006).

Merujuk kepada tiori dari Martoyo (2007:74) mengatakan bahwa Pengembangan Karir adalah merupakan mutu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan. Dengan demikian sebagai pendorong bagi perusahaan untuk memberikan peluang dalam pengembangan karir sangat sempit.

Fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Oleh karena itu, menurut model partner-lawyer (Donnelly Gibson Invancevich dalam Rahmat (2018:4), kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: (1) harapan mengenai imbalan, (2) dorongan (motivasi), (3) kemampuan, kebutuhan dan sifat, (4) persepsi terhadap tugas, (5) imbalan internal dan eksternal, (6) persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja. (Anwar Prabu Mangkunegara, dalam Rahmat (2018:4).

Menurut Bangun (2012:231). Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang

berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Bangun (2012: 234) mengemukakan bahwa suatu pekerjaan dapat diukur melalui : Kuantitas Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan; Kualitas Pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut; Ketepatan Waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas – tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja menurut Tulus dalam Indrastuti (2012:112) merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Diskusi pengembangan karir tradisional jauh lebih linear dan berbasis hierarki dibandingkan dengan model pengembangan karir kontemporer. Dalam sistem karir tradisional, karyawan bersaing untuk peluang promosi terbatas dan berharap untuk menaiki tangga perusahaan. Organisasi mengatur sistem karier yang menghargai loyalitas dan umur panjang karyawan. Dengan demikian, itu menciptakan

lingkungan yang stabil tetapi mungkin terjadi dalam redudansi dan mengulur jalur karir karyawan berpotensi tinggi. Sebaliknya, model pengembangan karir kontemporer menunjukkan bahwa peran organisasi dalam karir orang menjadi kurang relevan jika tidak sepenuhnya usang sebagai akibat dari perubahan dalam masyarakat dan restrukturisasi organisasi (Leana, 2002). Karir telah menjadi jauh lebih transisional, "fleksibel, multi-arah, dan dinamis" (Baruch, 2004).

Dalam upaya mengembangkan karir karyawan harus selalu memfokuskan segala daya dan kemampuan pada tujuan yang hendak dicapai. Menurut Handoko (2000:123) dalam Ni Made 2014 karir adalah “ semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang”.

Menurut Martoyo, (2007:74) Pengembangan Karir adalah merupakan mutu kondisi yang menunjukkan adanya sebuah peningkatan-peningkatan status seseorang pada suatu organisasi dalam jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan”

Sedangkan indikatornya adalah: (1) Prestasi Kerja (2) Exposure (3) Kesetiaan Organisasional (4) Mentor dan Sponsor (5) Kesempatan Karir (6) Dukungan Manajemen (Handoko, 2008:131)

Teori lain yang dapat mendukung penelitian ini tentang pengembangan karir adalah rangkaian promosi jabatan atau mutasi kejabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seseorang tenaga kerja selama masa dinas. (Edwin B Filippo dalam Bambang Wahyudi (2002:162)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir dalam suatu perusahaan terhadap karyawannya sangat penting disebabkan karena pengembangan karir merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Karena dengan terdapatnya pengembangan karir

yang baik dapat mensejahterakan karyawan khususnya dan perusahaan pada umumnya.

Menurut Siagian (2006:215), faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan adalah : **Prestasi Kerja**, faktor paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar di pertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi dimasa depan. **Kesetiaan Pada Organisasi** Merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu lama. **Mentors dan Sponsor** mentors adalah orang yang memberikan nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seorang di dalam perusahaan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya. **Dukungan Para bawahan** Merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan. **Kesempatan untuk Bertumbuh** Merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya.

## METODE

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explonatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Objek Penelitian ini adalah Perkebunan Sawit CV Sahabat Jaya di Pangkalan Kerinci Riau. Sampel dalam penelitian ini adalah karywan CV Sahabat Jaya yang berjumlah 38 orang, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh dikarenakan seluruh populasi dijadikan sampel. Sumber Data dalam penelitian ini berasal dari data Primer dan data Sekunder. Metode Pengumpulan Data dilakukan melalui

wawancara, angket dan dokumentansi. Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Adapun bentuk persamaan regresi linier sederhana dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X = Pengembangan Karir

e = *Standar error*

## HASIL

Dalam penelitian ini untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah diajukan sebelumnya dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan *SPSS for Window ver 23.00*. maka model dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

Hasil Analisis Data :

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja

Persamaan Regresi adalah :

$$Y = 12.800 + 0,744X$$

Interpretasi:

Y = Kinerja

a = 12.800

yang berarti nilai kinerja saat tidak dilakukan perubahan kebijakan terhadap Pengembangan karir

b = 0,744 yang berarti setiap penambahan 1% pengembangan karir akan meningkatkan kinerja sebesar 0,744%.

Nilai t hitung sebesar 6,930 > nilai t tabel dengan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja.

Mengacu pada model persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut : "Kinerja akan meningkat untuk setiap tambahan satu satuan Kinerja. Jadi apabila pengembangan karir mengalami peningkatan, maka kinerja akan meningkat sebesar 12.800 satuan dengan asumsi

variabel yang lainnya dianggap konstan.”

Sedangkan konstanta adalah sebesar 12.800.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari temuan ini adalah apabila pengembangan karir meningkat maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

Untuk membuktikan pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  Pengembangan Karir  $6,930 >$  nilai  $t$  tabel dengan sig 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti dengan hasil ini membuktikan kebenaran hipotesis pada penelitian, atau dapat dinyatakan Hipotesis diterima.

Uji  $R^2$  atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X.  $R^2$  adalah perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh X dengan variasi total Y.

Jika selain X variabel di luar model yang diwadahi dalam  $\epsilon$  dimasukkan ke dalam model, maka nilai  $R^2$  akan bernilai 1. Ini berarti seluruh variasi Y dapat dijelaskan oleh variabel X yang dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui kontribusi variabel pengembangan karir terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai  $R^2$  yaitu 0,572. Nilai ini menunjukkan bahwa 57,2% kinerja Perkebunan Sawit CV Sahabat Jaya menerima kontribusi dari pengembangan karir, dan sebesar 42,8%

dipengaruhi oleh variabel lainnya.

## PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama telah membuktikan terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai dari nilai  $t_{hitung}$  pengembangan karir  $6,930 >$  nilai  $t$  tabel dengan sig 0,000.

Hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) nya juga dapat diketahui sebesar 57,2%

Beberapa penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini antara lain adalah : (1) Ni Made (2014) mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014, (2) Penelitian Muhlis, dkk dari hasil penelitiannya juga mengungkapkan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Suzuki Finance Indonesia Palu.

Dari hasil penelitian juga mendukung teori Handoko (2000:123) dalam Ni Made 2014 karir adalah “ semua pekerjaan atau jabatan yang ditangani atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang”.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada perkebunan sawit CV Sahabat Jaya Pangkalan Kerinci Riau dapat disimpulkan sebagai berikut: hasil uji  $t$  yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perkebunan Sawit CV Sahabat Jaya Pangkalan Kerinci Riau. Hasil dari Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah sebesar 57,2% dan sisanya adalah 42,8% yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, Johar. 2017. SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Baruch, Y. (2006), "Career development in organizations and beyond: balancing traditional and contemporary viewpoints", *Human Resource Management Review*, Vol. 16 No. 1, pp. 125-38.
- Baruch, Y. (2004), "Transforming careers – from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspective", *Career Development International*, Vol. 9 No. 1, pp. 58-73.
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Feriyanto, Andri dan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. Mediaterra. Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Center for Academic Publishing Service)*. Yogyakarta.
- Hasan, M. Iqbal. 2016. *Pokok - Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hikmawati, Fenti. 2017. *Metodologi Penelitian*. PT Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kasmir, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Kurniawan, Robert, dan Budi Yuniarto. 2016. *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R<sup>2</sup>*. Kencana. Jakarta.
- Negara. 2014. *Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana tahun 2014*. Vol: 4 No:1 tahun 2014
- Ng, T.W.H., Eby, L.T., Sorensen, K.L. and Feldman, D.C. (2005), "Predictors of objective and subjective career success: a meta-analysis", *Personal Psychology*, Vol. 58 No. 2, pp. 367-408.
- Palampangan. Mahardina. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Suzuki Finance Indonesia Palu*. e Jurnal Katalogis. Vol:4 Nomer 10. ISSN 2302-2019
- Rahmat, A., 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Dosen Berdampak Pada Kerjasama Tim Serta Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen (Survey Pada Perguruan Tinggi Swasta Berdasarkan Rumpun Ilmu Ekonomi di Riau)* (Doctoral dissertation, Perpustakaan Pascasarjana).
- Riduwan dan Sunarto. 2014. *Pengantar Statistika untuk Penelitian*, p.ISSN: 2407-800X e.ISSN: 2541-4356

- Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. Alfabeta. Bandung
- Rose, R.C., Beh, L., Uli, J. and Idris, K. (2006), "Quality of work life: implications of career dimensions", *Journal of Social Sciences*, Vol. 2 No. 2, pp. 61-7.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Sudaryono 2017. *Pengantar Manajemen. Center of Academic Publising Service (CAPS)*. Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Terry, George R dan Leslie W. Rue. 2015. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bumi Aksara. Bandung.
- Trijono, Rachmat. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Papas Sinar Sananti. Depok Timur.
- Wahyuni.Utami.Ruhana.2014.Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan Tetap PT Astra International,Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JABI) Vol: 8 No: 1 Februari 2014*. [administrasi.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasi.studentjournal.ub.ac.id)Wibowo.
2016. *Manajemen Kinerja*. 2016. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Yusuf, Muri. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Kencana. Jakarta.