

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi)

Indah Selfiani

Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Correspondence email: indahselfiani96@gmail.com

Abstract. *In an organization, career development is very needed to improve employee performance. The study aims to find out, describe, and analyze the influence of career development on employee performance in PT. Nutricia Sari Husada Jambi Branch. The method used is a quantitative descriptive method with independent variable of career development, while the dependent variable is employee performance. The subject of this study is PT. Nutricia Sari Husada Jambi Branch. The sample used in this study is as many as 37 (thirty-seven) people of team elina's employee working in the company. The analysis tool used is simple linear regression, coefficient of correlation and determination, and hypothesis test. Based on the result of simple linear regression it is indicated that the equation $Y = 34,145 + 0,250X$. There is a weak relationship between career development and employee performance with correlation value (R) 0,327 and determination value (R^2) 0,081 that means career development is only afford to explain the employee performance in the amount of 8,1%, remaining 91,9% are influenced by other variable outside the variable observed. Based on the hypothesis test $t_{calculated} 2,046 > t_{table} 1,68957$. The conclusions of this study indicate that career development have a positive influence and significant that are small on employee performance in PT. Nutricia Sari Husada Jambi Branch.*

Keyword: *career development, employee, performance*

PENDAHULUAN

Secara umum setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan pesaing. Seiring dengan hal itu perkembangan teknologi akan menuntut perusahaan melakukan perubahan pada berbagai aspek. Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen adalah sebuah proses dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan cara bekerja sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2016:1-2).

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dan keinginan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dengan demikian, sudah seharusnya perusahaan mengembangkan karier karyawan agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. Pengembangan karier adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan untuk mencapai suatu rencana karier.

PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai produk nutrisi untuk anak, ibu hamil dan menyusui dengan rasa yang enak, terjangkau serta berstandar Internasional. PT. Nutricia Sari Husada Jambi menerapkan target kerja yang tinggi bagi karyawannya yang bertujuan agar harapan kinerja tiap tahun meningkat. Dengan ditetapkannya standar kerja yang tinggi, maka akan menciptakan kinerja yang tinggi demi membawa nama perusahaan untuk bersaing. Pengembangan karier karyawan bergantung pada kinerja dalam perusahaan bagaimana mengimplementasikan kemampuan karyawan untuk mengetahui potensi dan kemampuan atau *skill* yang dimiliki karyawan.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2015:447). Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Adapun kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor pengembangan karier. Kinerja yang meningkat, berarti kinerja yang baik dan akan menjadi *feedback* bagi perusahaan atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Tinjauan Pustaka

Pengembangan Karir

Hasibuan (2016:68) menyatakan pengembangan karyawan dirasa semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis.

Menurut Husnan (Sutrisno, 2017:63) mengemukakan pengembangan SDM adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, sehingga tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoretis untuk tujuan umum.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (output) secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2015:447).

Hubungan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karier merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Pengembangan karier karyawan adalah proses kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi/perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang (Kadarisman, 2012:366). Sedangkan menurut Handoko (Kadarisman, 2012:325) mengemukakan bahwa pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier.

Pada setiap orang dalam suatu organisasi pasti mempunyai potensi untuk mencapai prestasi dan karier. Yang penting semua diarahkan pada jalur yang tepat dan cocok dengan kemampuan, bakat, dan cita-citanya sehingga karyawan dengan prestasi yang cukup baik dapat mempertahankan dan terus meningkatkan kinerja dengan semaksimal mungkin.

Sebagian besar karyawan yang telah berpengalaman dan lama bekerja dengan baik kepada suatu organisasi, mustahil mereka tidak menginginkan adanya jenjang karier. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola karier dan mengembangkannya dengan baik supaya kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan.

Setiap karyawan akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu-itu saja, selalu mengharapkan akan adanya perubahan dan jaminan bahwa ia akan mendapatkan pengakuan yang lebih besar dari perusahaan seiring berjalannya waktu. Dengan demikian manajemen dihadapkan pada suatu tantangan untuk menghadapi dan mampu menangani karier karyawan, kalau ini lalai dilakukan tidak mustahil karyawan yang berpotensi dan berprestasi baik akan meninggalkan perusahaan.

METODE

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan team elina pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi yang berjumlah 37 orang. Karena jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak dan metode pengumpulan data mengambil sampel dari seluruh karyawan, maka penelitian ini menggunakan metode sensus.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009:114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

Jenis Dan Sumber Data

Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Dalam pengumpulan data primer, peneliti mengadakan survey pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi.

Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Pengumpulan data sekunder ini dilengkapi dengan studi atau penelitian kepustakaan sebagai data pendukung.

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi yang diambil melalui wawancara dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian Lapangan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah:

1. *Interview* (wawancara)
2. *Survey* (kuesioner) adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan di perpustakaan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

METODE

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menjawab tujuan penelitian yang kedua maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antara variabel yang diteliti. Persamaan regresi menurut Supranto (2015:181), rumus regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
a = Bilangan konstanta
b = Koefisien regresi
X = Pengembangan karier
e = error

Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Menurut Syekh (2011:87) korelasi adalah analisis yang tersusun untuk mengetahui kekuatan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, baik hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat atau variabel terikat yang satu dengan variabel terikat yang lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya. Adapun interpretasi koefisien korelasi nilai r adalah sebagai berikut:

0,80 – 1	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

Uji determinasi (R^2) 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 dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan sama sekali. Sementara bila $R^2=1$, artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X, dengan kata lain bila $R^2=1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 -nya yang mempunyai nilai 0 dan 1.

Uji Hipotesis

Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas pengembangan karier (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Rumus yang digunakan adalah:

1. Rancangan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.

2. Menghitung t_{tabel} (Supardi, 2013:233) menentukan nilai t_{tabel} yaitu didapat dari pembaca tabel distribusi t untuk taraf signifikan (α tertentu) dan $dk = n-k-1$. Dalam hal ini $n =$ banyak pasang data (sampel unit analisis) dan $k =$ banyaknya variabel bebas atau $37-1-1=35$.

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi, berdasarkan perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1
Persamaan Linear
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	34.145	3.719		9.180	.000
	Pengembangan Karier	.250	.122	.327	2.046	.048

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan tersebut diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 34,145 + 0,250X$$

Dengan kata lain persamaan regresi diatas dapat dikatakan koefisien regresi variabel Pengembangan Karier mempunyai arah yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi. Koefisien variabel pengembangan karier sebesar 0,250 artinya jika variabel pengembangan karier mengalami kenaikan sebesar 1% atau 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 25 %.

Konstanta sebesar 34,145 artinya jika variabel pengembangan karier diabaikan maka kinerja pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi tetap dengan sebesar 34,145 %.

Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Hasil perhitungan untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat dari Model Summary berikut ini:

Tabel 2
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.327 ^a	.107	.081	2.624	1.888

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi antara pengembangan karier (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,327. Interpretasi korelasi ini dapat dikatakan kecil yang artinya terdapat hubungan yang lemah antara variabel pengembangan karier (X) dan kinerja karyawan (Y). Dari hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (R^2) sebesar 0,081 angka ini menyatakan bahwa variabel pengembangan karier (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi sebesar 8,1 % sedangkan 91,9 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

UJI t

Uji signifikan (uji t) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipotesis, dengan kriterianya:

H_0 : tidak terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja

H_a : terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja

Jika penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika penelitian $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dengan $df = 35$ maka hasil perhitungan tabel variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.145	3.719		9.180	.000
	Pengembangan Karier	.250	.122	.327	2.046	.048

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi berdasarkan perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,046 > t_{tabel} 1,68957$, maka keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi.

Pembahasan

Analisis Pengembangan Karir Pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa pengembangan karier pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi dinilai Tinggi dengan rata-rata skornya 139,6. Dengan demikian pengembangan karier pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi dapat diterima.

Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi dinilai Tinggi dengan rata-rata skornya 154,3. Dengan demikian kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi dapat diterima.

Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi

Dari hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa koefisien regresi pengembangan karier mempunyai arah yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,250 artinya jika variabel pengembangan karier mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 25%.

Dalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja, meskipun nilai pengaruhnya dapat dikategorikan sangat kecil yang mana terdapat hubungan yang lemah antara variabel pengembangan karier dan kinerja karyawan. Koefisien korelasi antara pengembangan karier dan kinerja karyawan adalah 0,327 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,081. Kondisi ini mengandung arti bahwa angka ini menyatakan variabel pengembangan karier (X) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi sebesar 8,1 % sebaliknya 91,9 % disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti yaitu motivasi, gaji, insentif, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan tentang pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan karier pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi dikategorikan Tinggi dengan rata-rata skor responden yaitu 139,6, begitu juga dengan kinerja karyawan dikategorikan Tinggi dengan rata-rata skor responden yaitu 154,3.
2. Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi mempunyai arah yang positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,250 dan mempunyai hubungan yang lemah dengan koefisien korelasinya adalah 0,327, serta memberikan pengaruh dengan koefisien determinasi sebesar 0,081 hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier hanya mampu memberikan pengaruh sebesar 8,1 % terhadap kinerja pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi, berdasarkan uji statistik menunjukkan bahwa $t_{hitung} 2,046 > t_{tabel} 1,68957$ yang berarti pengembangan karier mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kurniawan, Rizki. 2017. *Skripsi: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Panca Motor Kota Jambi*. Universitas Batanghari. Jambi (tidak dipublikasikan)
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Putri, Eka Rulianti. 2018. *Skripsi: Pengaruh Pengembangan Karier Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa (LKC DD)*. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta. Sumber: https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41939/1/EKA%2520RULIANTI%2520PUTRI-FEB.pdf&ved=2ahUKEwj7hlnU8rfgAhWLLo8KHTc3CH8QFjAAegQICBAB&usg=AOvVaw2_UkSkC9GKml_hjtpxN3l (diakses 11 Februari 2019)
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sianturi, Maria Elisabeth. 2018. *Skripsi: Pagaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Imam Bonjol Medan*. Universitas Sumatera Utara. Medan. Sumber: <https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/2305/150521125.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&ved=2ahUKEwiNq7fo5ovhAhWHrI8KHRVcASUQFjACegQIBxAB&usg=AOvVaw0c86Et8tN0GrKXWWwZxZXo> (dikses 22 Oktober 2018)
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- . *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supardi. 2013. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif*. Jakarta: Change Publication
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group
- Syekh, Sayid. 2011. *Pengantar Statistika Ekonomi dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press Group
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada