

PENGARUH JOB DESCRIPTION TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. BUMI PALMA LESTARI PERSADA KECAMATAN ENOK

Recky¹,

¹Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indragiri

Email: reckyunisi@gmail.com

Received : 21 Juli 2018 ; Accepted : 22 Juli 2018

Abstract

This research is quantitative research which is two variable. Variable X in this research is Job description and variable Y is Employee work productivity. Population in this research is all employees at PT. Bumi Palma Lestari Persada Enok Sub-district amounted to 161 employees. The data collection techniques that the authors use is Questioner who the author distributed to employees at PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok yang amounted to 62 employees who became the sample research. Data analysis techniques used in this study is a quantitative data analysis using simple Linear Regression formula, Test F and Test t. $Y = 829,521 + 56,884X + \epsilon$. Based on the calculation on the coefficient of determination (R²) obtained results 0.800 or by 64%. As for the results of partial testing of variable Job description (X) thitung 14,540 > ttabel 2,003 so that Job description variables affect the productivity of employee production at PT. Bumi Palma Lestari Persada Enok District. As well as the simultaneous test it is found that Fcount > Ftable, whereas the significance (0,000) < from the alpha level is 5% or 0.005. This means that the independent variable (X) effect simultaneously on the dependent variable (Y).

Keywords: Job description (X), Employee work productivity (Y)

1. PENDAHULUAN

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak kantor mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional kantor.

Pada lembaga pemerintahan tidak mungkin terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas lembaga pemerintahan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan lembaga pemerintahan tidak akan tercapai, dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen lembaga

pemerintahan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya produktivitas kerja karyawan agar karyawan mampu bekerja dengan baik, dan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan kesesuaian pembagian kerja karyawan atau job description yang mendukung baik secara langsung maupun tidak langsung bagi karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan mendukung produktivitas kerja.

Produktivitas kerja karyawan sangat diharapkan oleh organisasi dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang. Performance diterjemahkan menjadi produktivitas kerja, juga berarti prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja [1]. Konsep produktivitas kerja dapat dilihat dari indikator kemampuan dalam bekerja, ketepatan dalam bekerja dan kecocokan dalam bekerja. Sehingga dapat diasumsikan bahwa produktivitas kerja karyawan yang baik tentu harus ditunjang oleh job description yang baik pula Job description yang memadai yang artinya sesuai dengan

kebutuhan kerja karyawan, karena job description sangat diperlukan untuk memacu produktivitas kerja para karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing.

Jabatan merupakan unit dasar dari struktur organisasi yang membangun organisasi. Semua jabatan harus dikombinasikan untuk mencapai tujuan, sehingga jabatan harus berhubungan dengan individu dan organisasi sebagai pemilik. Uraian pekerjaan (job description) adalah suatu catatan yang sistematis tentang tugas, wewenang dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu, yang didefinisikan berdasarkan fakta-fakta yang ada. Job Description harus dapat menjelaskan dan berfokus pada pekerjaan itu sendiri dan bukan kepada personil yang mengisi pekerjaan tersebut. Sekali lagi, job description bukan berfokus kepada personil yang mengisi pekerjaan tersebut.

Melihat kenyataan di atas, permasalahan yang terlihat terdapat kesenjangan antara job description terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. Hal ini dapat dilihat dimana job description sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam suatu perusahaan namun tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja terjadi penurunan tiap tahunnya.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah di dalam penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh job description terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok?

2. TINJAUAN PUSTAKA

Induk kajian pembagian kerja adalah analisis jabatan yang merupakan suatu aktivitas dalam menentukan apa pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang harus melakukan tugas tersebut. Aktivitas ini adalah sebuah upaya untuk menciptakan kualitas dari pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu perusahaan. Perusahaan akan baik jika sumber daya manusia didalamnya telah mampu melaksanakan pekerjaan masing – masing dengan jelas, spesifik, serta tidak memiliki peran ganda yang dapat menghambat proses pencapaian kinerja. analisis jabatan perlu dilakukan agar dapat mendesain organisasi serta menetapkan pembagian pekerjaan atau job description, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.

Job description adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi, tugas-

tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek – aspek pekerjaan tertentu lainnya [2]. Analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa saja yang perlu dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, dan mengapa pekerjaan itu harus dilakukan analisa pekerjaan, adalah informasi tertulis mengenai pekerjaan apa saja yang harus dikerjakan dalam suatu perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai” [3]. Manfaat analisis pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia dan perilaku. ada beberapa pengertian analisis pekerjaan yaitu:

- a. Analisis pekerjaan adalah ilmu pengetahuan yang mempelajari tentang pekerjaan dan proses menentukan persyaratan yang harus disiapkan, termasuk didalamnya sistematika rekrutmen, evaluasi atau pengendalian, dan organisasi tau perusahaannya.
- b. Analisis pekerjaan merupakan kegiatan atau proses menghimpun dan menyusun berbagai informasi yang berkenaan dengan setiap pekerjaan, tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawabnya secara operasional untuk mewujudkan tujuan organisasi atau bisnis sebuah perusahaan.
- c. Analisis pekerjaan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam jabatan tersebut.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah produktivitas kerja. Jika tidak ada produktivitas kerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Produktivitas kerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia “Produktivitas kerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja” [4].

Definisi lain mengenai produktivitas kerja berdasarkan adalah “Produktivitas tenaga kerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu [5]. Produktivitas kerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Produktivitas kerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan

mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan” [6].

Sedangkan “Produktivitas kerja atau dalam bahasa Inggris adalah performance”, yaitu: Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika [2].

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Preferensi mengatakan Populasi adalah keseluruhan gejala atau satuan yang diteliti. Sementara itu sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti [7]. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok yang berjumlah 161. Sampel menurut Arikunto adalah sebagian populasi yang akan diteliti. Metode pengambilan sampel menggunakan Simple Random Sampling dimana metode ini merupakan pemilihan sampel dengan menggunakan responden diambil secara acak yang langsung ditemui dilapangan pada saat menyebarkan kuesioner. Karena sampel lebih dari 100 orang, maka digunakan random sampling [8]. Pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin sehingga jumlah sampel yang akan dijadikan responden sebanyak 62 orang.

Untuk memperoleh data-data tersebut, maka penulis melakukan teknik pengumpulan data untuk mengetahui pengaruh job description terhadap produktivitas kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok, untuk itu penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang didistribusikan melalui pos untuk diisi atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti” [9]. Questioner penulis sebarkan kepada responden (karyawan kantor Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada

Kecamatan Enok) untuk mengetahui penggunaan job description dan produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok dengan menggunakan angket skala likert. Selain itu peneliti menggunakan Research Pustaka sebagai salah satu alat untuk mengumpulkan data dimana cara memperoleh data informasi dari pustaka/dokumentasi. Selain itu peneliti juga menggunakan pengumpulan data melalui Observasi.

Untuk menganalisis penelitian ini, penganalisaan data tersebut akan dilakukan dengan metode analisis korelasi untuk melihat hubungan antara dimensi job description (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), kemudian menggunakan regresi linier sederhana dan menggunakan koefisien determinasi untuk mengukur ketepatan yang paling baik dari analisa regresi linier sederhana. Untuk memudahkan dalam menganalisa data pembahasan dalam penelitian ini maka dalam pengolahan data dan analisa data penulis menggunakan SPSS

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment.

Tabel 1. Uji validitas Penelitian

Variabel	Indikator	r hitung	kesimpulan
Job Description (X)	Item 1	0,444**	Valid
	Item 2	0,627**	Valid
	Item 3	0,493**	Valid
	Item 4	0,687**	Valid
	Item 5	0,524**	Valid
	Item 6	0,623**	Valid
Produktivitas kerja karyawan (Y)	Soal 1	0,359**	Valid
	Soal 2	0,305**	Valid
	Soal 3	0,396**	Valid
	Soal 4	0,307**	Valid
	Soal 5	0,681**	Valid
	Soal 6	0,549**	Valid
	Soal 7	0,683**	Valid
	Soal 8	0,533**	Valid
	Soal 9	0,626**	Valid
	Soal 10	0,694**	Valid
	Soal 11	0,417**	Valid
	Soal 12	0,490**	Valid

Sumber : Data olahan penelitian

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 62 responden adalah

0,246, dan $P \leq 0,05$ sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

4.2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel bila dapat digunakan lebih dari satu kali dalam kurun waktu yang berbeda, namun masih menunjukkan hasil yang konsisten atau sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) sebesar $\geq 0,05$. Atau Instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh $> 0,60$.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Penelitian

No	Variabel	Alpha	Keterangan
1	Job description (X)	0,646	Reliabel
2	Produktivitas kerja karyawan (Y)	0,715	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel 2 diatas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (reliabilitas) diatas 0,60. Sehingga seluruh kuesioner yang digunakan didalam penelitian ini handal dan layak untuk digunakan ke uji hasil penelitian berikutnya.

4.3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi Linear Sederhana adalah Metode Statistik yang berfungsi untuk menguji sejauh mana hubungan sebab akibat antara Variabel Faktor Penyebab (X) terhadap Variabel Akibatnya. Faktor Penyebab pada umumnya dilambangkan dengan X atau disebut juga dengan Predictor sedangkan Variabel Akibat dilambangkan dengan Y atau disebut juga dengan Response. Regresi Linear Sederhana atau sering disingkat dengan SLR (Simple Linear Regression) juga merupakan salah satu Metode Statistik yang dipergunakan dalam produksi untuk melakukan peramalan ataupun prediksi tentang karakteristik kualitas maupun Kuantitas.

Untuk melihat persamaan regresi sederhana pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Regresi linier sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	9,318	1,866	4,994	,000
1 Job description	,398	,169	2,355	,024

Sumber : Data Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 3 diatas diperoleh persamaan regresi sederhana yakni : $Y = 9,318 + 0,398 X + \epsilon$. Dimana :

- Konstanta sebesar () = 9.318 artinya jika nilai variabel Variabel job description adalah nol, maka variabel (Y) yakni produktifitas kerja akan tetap sebesar 9.318.
- Koefisien regresi variabel job description menunjukkan angka sebesar 0.398 menyatakan bahwa setiap variabel X mengalami kenaikan atau penurunan sebesar 1 % maka akan mempengaruhi variabel Y (produktivitas) sebesar 0.398.

4.4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Koefisien determinasi dan koefisien korelasi-Koefisien determinasi sederhana adalah satu ukuran yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variansi variabel dependen.

Pengujian dari koefisien korelasi dan determinasi bertujuan untuk memperoleh gambaran hubungan sumbagan variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	,894 ^a	,800	,796	1,764

- Predictors: (Constant), Job description
- Dependent Variable: Produktivitas kerja karyawan

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai adjusted R^2 sebesar 0,796 hal ini berarti 79,6% variabel Produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Job description. Sisanya 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.

4.5. Uji F hitung

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam, tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%) ; 0,05 (5%) dan 0,10 (10%).

Hasil uji F dilihat dalam tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh, kita menggunakan taraf signifikansi 5% (0,05), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan

secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian berikutnya yakni menggunakan uji Simultan (Uji F) untuk memperoleh hipotesa apakah terdapat pengaruh hubungan antara variabel X (Job Description) terhadap variabel Y (Produktifitas kerja) yang dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5. Uji F hitung

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig .
1 Regression	829,521	1	414,761	284,365	,000 ^b
Residual	56,884	60	1,459		
Total	886,405	61			

a. Dependent Variable: Produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), Job description

Pengujian hipotesis mengenai variabel Job description secara simultan pada tabel 5 diatas diperoleh nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas (0,000a) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dimana hasil dari F_{hitung} sebesar 284,365 $> F_{tabel}$ sebesar 4,00. Hal ini berarti variabel Job description secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang telah ditemukan dalam penelitian di lapangan dan setelah diolah tentang pengaruh job description terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok pada dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

- Dari koefisien determinasi (R^2) di peroleh hasil 0,796 atau 79,6% variabel Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu job description. Sedangkan sisanya 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini. Hal tersebut membuktikan bahwa job description cukup berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok.
- Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis uji F variabel

produktivitas kerja (X) memiliki nilai F_{hitung} sebesar 284,365 $> F_{tabel}$ sebesar 4,00. Dan hasil analisis terdapat nilai sig 0,000, Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 $< 0,05$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel produktivitas kerja (X) merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. Hasil perhitungan pada pengujian simultan bahwa produktivitas kerja secara simultan diperoleh nilai signifikannya sebesar 0.000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan (0.000a) < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti variabel job description secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok.

Saran-saran yang diajukan sebagai bahan pertimbangan oleh karyawan produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok sebagai upaya peningkatan produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

- Peneliti yang akan datang dan masih dalam tema yang sama dengan penelitian ini dapat membandingkan antar obyek penelitiannya. Serta optimalisasi variabel dengan cara memperbanyak jumlah indikator sesuai dengan yang terdapat dalam teori supaya tiap variabel dapat dijelaskan secara detail.
- Pengaruh produktivitas kerja secara keseluruhan adalah cukup berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Pada PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok. Tetapi mengingat banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, pihak perusahaan harus tetap memperhatikan faktor-faktor lain sehingga dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada :

- Perusahaan PT. Bumi Palma Lestari Persada Kecamatan Enok yang bersedia menjadi obyek penelitian dalam memberikan informasi dan data.
- Fakultas ekonomi Universitas Islam Indragiri dimana penulis bernaung sebagai Dosen.
- Redaksi Jurnal Selodang mayang yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menerbitkan tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Lexie, Jacson. Susan E. Manajemen Kualitas Produk dan Kepuasan Konsumen. Djembatan, Jakarta. 2004.
- [2] Prawirosentono, J. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II. Bumi Aksara. Jakarta. 2008.
- [3] Hasibuan, S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara. 2006.
- [4] Nawawi, Hadari. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Mandar Maju. Bandung. 2006.
- [5] Herujito. Yayat M. Dasar-dasar Manajemen. Bandung. Penerbit CV. Pustaka Setia. 2001.
- [6] Nurhayati, Dina. Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor Selatan. 2008.
- [7] Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. Metode Penelitian Kuantatif Teori dan Aplikasi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2008.
- [8] Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta, Rineka Cipta. 2009.
- [9] Nasution, S. Metode Research. Bumi Aksara, Jakarta. 2003