

Industrial Management

Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi dan Keterampilan Manajerial Terhadap Kepengikutan dan Dampaknya Terhadap Kinerja

Raja Monang Silalahi

Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia
Corresponding Author: raja.monang.766hi@gmail.com,+6282127619016

Abstrak – Kompleksitas pekerjaan di Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) membutuhkan daya dukung sumber daya manusia yang memahami tugas pokok dan fungsinya. Keberhasilan pesta demokrasi untuk menghasilkan calon pemimpin di lembaga eksekutif dan legislatif ditentukan para pegawai yang mampu me-manage dirinya dan lingkungan kerjanya untuk mencapai kinerja optimum yang diharapkan pimpinan Bawaslu. Kendati demikian ada permasalahan penting dalam menggerakkan sumber daya manusia dalam organisasi, yakni sejauh mana perilaku kewarga pegawai dan keterampilan manajerial atasan mendorong kepengikutan di kalangan pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku kewargaan organisasi dan keterampilan manajerial terhadap kepengikutan dan dampaknya terhadap kinerja di Bawaslu. Populasi penelitian ini adalah para pegawai di Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum yang berjumlah 339 orang dan sampel diambil dengan menggunakan metode purposive sampling dan jumlah sampel sebanyak 65 orang. Penelitian ini terdiri dari dua variabel eksogen (independent variable) yaitu perilaku kewargaan organisasi dan kemampuan manajerial, satu variabel moderator yaitu kepengikutan, dan satu variabel endogen (dependent variable) yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan software SPSS versi 22.0 dan LISREL 8.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi dan kemampuan manajerial berpengaruh terhadap kepengikutan dan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Copyright ©2018 Department of industrial engineering. All rights reserved.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi, Kepuasan kerja, Kinerja guru.

1 Pendahuluan

Perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku sukarela ditempat kerja yang dilaksanakan pegawai secara bebas yang diluar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi sehingga tidak ada dalam sistem imbalan organisasi yang jika dilaksanakan oleh pegawai akan meningkatkan berfungsinya organisasi [1]. Istilah perilaku kewargaan organisasi berasal dari terjemahan Bahasa Inggris *organizational citizenship behavior* (OCB) dan pertama kali diperkenalkan oleh Dennis W. Organ dari Indiana University di Bloomington, Indiana, Amerika. Perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan formal, namun secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap efektifitas organisasi. Bebas dalam arti perilaku yang merupakan pilihan pribadi [2].

Sementara itu, organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau mengerjakan melebihi dari tugas mereka seperti biasa dan mengusahakan kinerja melebihi dari yang diharapkan [3]. Di tempat kerja yang dinamis sekarang ini, dimana tugas meningkat, dilakukan dalam bentuk tim dan fleksibilitas sangat penting. Organisasi memerlukan pekerja yang terikat dalam *good citizenship behavior*. Seperti membuat statement konstruktif tentang kelompok kerjanya dan organisasi, membantu orang lain dalam tim, melakukan pekerjaan ekstra secara sukarela, menghindari konflik yang tidak perlu, menunjukkan perhatian pada kepemilikan organisasi dan menghargai *spirit*. Perilaku kewargaan organisasi yang didukung kemampuan mengatur dan menggerakkan sumber daya manusia yang dimilikinya mendorong terciptanya daya dukung organisasi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Kemampuan mengatur serta menggerakkan sumber daya manusia dalam organisasi dikenal dengan istilah

keterampilan manajerial.

Keterampilan manajerial adalah keterampilan untuk mengatur, mengoordinasikan dan menggerakkan para bawahan ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi. Kemampuan manajerial tidak begitu saja muncul. Kemampuan ini lahir dari suatu proses panjang yang terjadi secara perlahan melalui proses pengamatan dan pembelajaran. Dalam organisasi yang berukuran besar seperti perusahaan, kesempatan manajer untuk mengadakan kontak dengan seluruh bawahan relatif sangat kecil. Lebih-lebih dalam organisasi yang besar dengan ruang lingkup operasinya berskala nasional atau internasional. Seorang pimpinan usaha, dituntut untuk memiliki kemampuan manajerial, sehingga kegiatan mengintegrasikan, mengoordinasikan, dan menggerakkan para bawahan dalam ruang lingkup usaha yang besar, dapat dilakukan dengan baik [4].

Kompleksitas pekerjaan di Badan Pengawas Pemilu (Bawaslu) membutuhkan daya dukung sumber daya manusia yang memahami tugas pokok dan fungsinya. Keberhasilan pesta demokrasi untuk menghasilkan calon pemimpin di lembaga eksekutif dan legislatif ditentukan para pegawai yang mampu *manage* dirinya dan lingkungan kerjanya untuk mencapai kinerja optimum yang diharapkan pimpinan Bawaslu. Kendati demikian ada permasalahan penting dalam menggerakkan sumber daya manusia dalam organisasi, yakni sejauh mana perilaku kewargaan pegawai dan keterampilan manajerial atasan mendorong kepengikutan di kalangan pegawai.

Kepengikutan (*followership*) adalah konsep tentang perilaku yang terkait dengan para pengikut yang baik. Konsep yang melengkapi pembahasan tentang kepemimpinan. Ada orang-orang yang bersedia menjadi pengikut untuk mengejar mimpi mereka dan bekerjasama didalam organisasi/masyarakat tanpa bertujuan menjadi seorang pemimpin, mengejar status dan ketenaran. Kepengikutan adalah kemitraan (*relationship*) antara superior (pemimpin) dan *subordinates* (pengikut) dan respons (perilaku) (*behavior*) dari superior kepada *subordinate* [5].

Kepengikutan bukanlah peran yang pasif. Sebaliknya, para pengikut yang paling berharga adalah seorang yang terampil, karyawan yang mandiri, orang yang berpartisipasi aktif dalam menetapkan arah kelompok, menginvestasikan waktu dan tenaganya dalam kerja kelompok, berpikir kritis dan pendukung ide-ide baru [6]. Organisasi yang berhasil mencapai visi misinya tentu membutuhkan lebih banyak pegawai yang melakukan pekerjaan melebihi tugas biasa mereka. Kondisi ini memberikan kinerja yang melebihi harapan pimpinan. Organisasi membutuhkan pegawai yang mampu berperilaku kewargaan organisasi yang baik, seperti membantu pegawai lain dalam tim, mengajukan diri untuk bekerja ekstra dan sebagainya. Begitu banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepengikutan individu terhadap individu lainnya dalam organisasi. Tentunya,

kepengikutan yang dimaksud disini adalah kepengikutan positif untuk mendukung dan mencapai kinerja optimum dalam organisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perilaku kewargaan organisasi dan keterampilan manajerial terhadap kepengikutan dan dampaknya terhadap kinerja di Bawaslu.

2 Metodologi

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Pengawas Pemilu Republik Indonesia, yang berdomisili di jalan Jl. M.H. Thamrin No. 14 Jakarta Pusat.

Populasi penelitian ini adalah para pegawai di Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilihan Umum yang berjumlah 339 orang dan sampel diambil dengan menggunakan metode *purposive sampling* atau pengambilan sampel dengan tujuan tertentu yang ditetapkan peneliti. Sampel yang diambil berasal dari pejabat struktural yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Jenderal Badan Pengawas Pemilu yang berjumlah 65 orang. Pertimbangan utama pemilihan sampel tersebut adalah para pejabat struktural diduga paling berperan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi dan keterampilan manajerial kepada para bawahannya. Selain itu, para pejabat struktural tersebut seluruhnya mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun.

Penelitian ini terdiri dari dua variabel eksogen (*independent variable*) yaitu perilaku kewargaan organisasi dan keterampilan manajerial, satu variabel moderator yaitu kepengikutan, dan satu variabel endogen (*dependent variable*) yaitu kinerja.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis data menggunakan *software* SPSS versi 22.0 dan *LISREL 8.8*.

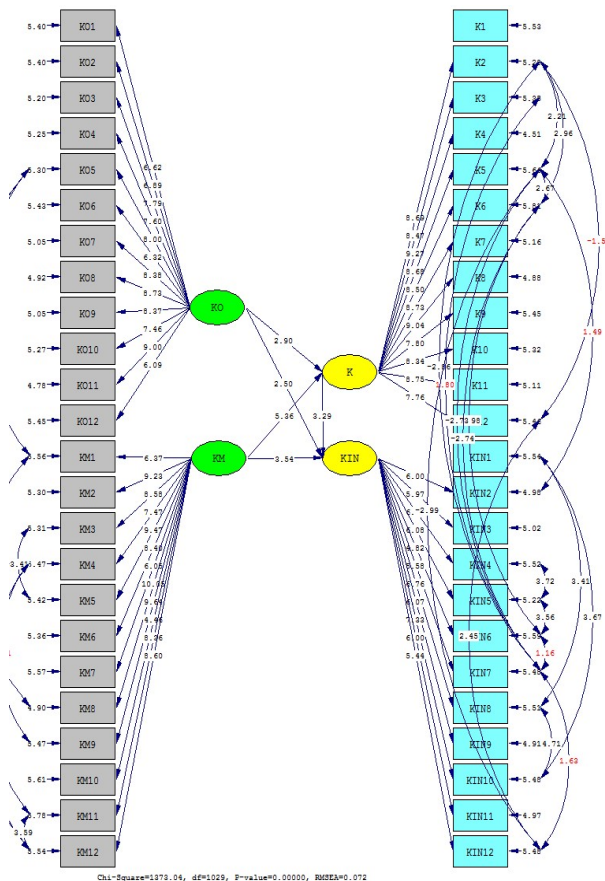
Perumusan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₀: tidak ada pengaruh Perilaku kewargaan organisasi dan Keterampilan manajerial terhadap Kepengikutan dan Kinerja.
- H₁: terdapat pengaruh Perilaku kewargaan organisasi terhadap Kepengikutan.
- H₂: terdapat pengaruh Keterampilan manajerial terhadap Kepengikutan.
- H₃: terdapat pengaruh Perilaku kewargaan organisasi terhadap Kinerja.
- H₄: terdapat pengaruh Keterampilan manajerial terhadap Kinerja.
- H₅: terdapat pengaruh Kepengikutan terhadap Kinerja.

3 Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian.



Gambar 1 Full Model Structural Equation Modelling (SEM)

Berdasarkan Gambar 1, *t-values* dari muatan faktor hasil estimasi $\geq 1,96$. Jika ada nilai *t* dari estimasi muatan faktor $< 1,96$; berarti estimasi muatan faktor tersebut tidak signifikan dan variabel teramat yang terkait bisa dihapuskan dari model. Untuk lebih jelasnya akan dibahas pada uji hipotesis dan analisis model struktural.

Model penelitian yang telah memenuhi tahap spesifikasi dan identifikasi model selanjutnya dapat dilakukan estimasi model. Untuk memperoleh nilai dari indikator yang ada di dalam model maka dilakukan tahap estimasi. Dalam melakukan estimasi, peneliti berusaha memperoleh nilai dari indikator-indikator sedemikian sehingga matrik kovarian yang diturunkan sedekat mungkin atau sama dengan matrik kovarian populasi dari variabel-variabel teramat.

Setiap estimasi yang dilakukan, ditinjau dengan berpedoman pada *goodness of fit* (GoF). Pemeriksaan terhadap hasil estimasi dilakukan untuk melihat kemungkinan adanya estimasi yang mengganggu, yaitu nilai-nilai yang tidak masuk akal atau anomali. Yaitu nilai $t < 1,96$ atau nilai standar solusi $> 1,00$.

3.2 Pengujian Kecocokan Keseluruhan Model dan Respesifikasi

Tabel 1 merupakan hasil uji kecocokan keseluruhan model. Terdapat satu ukuran GoF yang dikatakan kurang

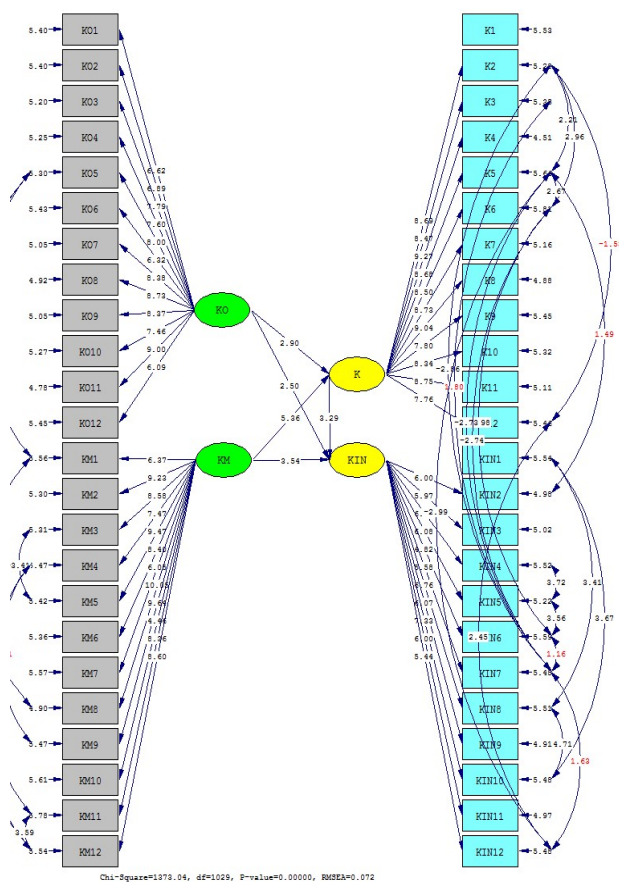
baik atau *poor fit*, serta ada tiga ukuran GoF yang menunjukkan kecocokan *marginal fit*. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kecocokan model pada penelitian ini ada pada kategori *marginal fit*.

Tabel 1 Goodness of Fit Statistics

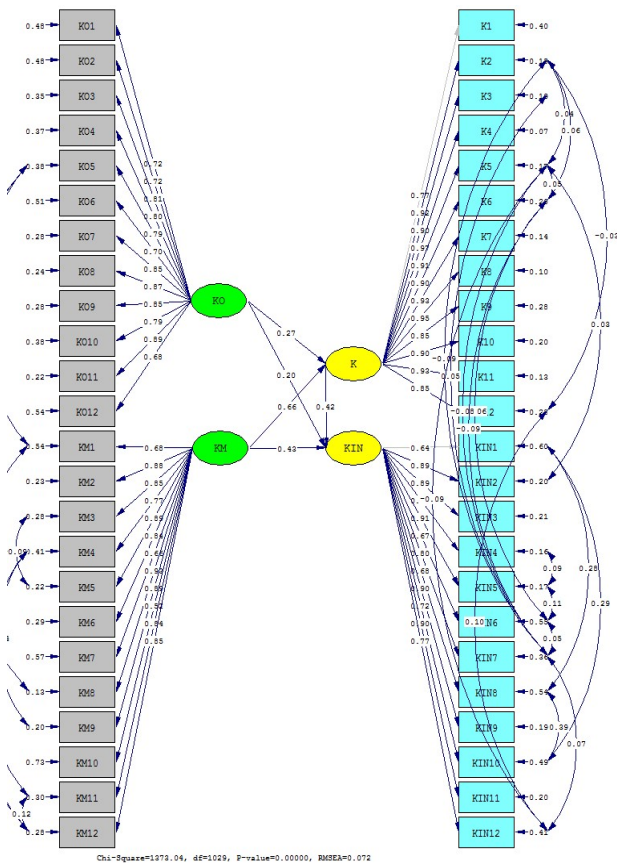
Fit Measure	Good Fit	Marginal Fit	Hasil	Kesimpulan
RMSEA	0,05 < RMSEA \leq 0,08	0,045 \leq RMSEA \leq 0,10	0,037	Marginal Fit
NFI	0,80 \leq NFI \leq 1,00	0,80 \leq NFI $<$ 0,90	0,84	Marginal Fit
CFI	0,80 \leq CFI \leq 1,00	0,80 \leq CFI $<$ 0,90	0,92	Good Fit
NNFI	0,80 \leq NNFI \leq 1,00	0,80 \leq NNFI $<$ 0,90	0,91	Good Fit
RFI	0,80 \leq RFI \leq 1,00	0,80 \leq RFI $<$ 0,90	0,86	Good Fit
GFI	0,80 \leq GFI \leq 1,00	0,80 \leq GFI $<$ 0,90	0,53	Poor Fit
AGFI	0,80 \leq AGFI \leq 1,00	0,80 \leq AGFI $<$ 0,90	0,46	Marginal Fit

3.3 Analisis Model Struktural

Setelah menganalisis hasil dari *goodness of fit* model penelitian, analisis berikutnya yang dilakukan adalah dengan melakukan analisis hubungan kausal pada model. Pengujian statistik untuk hubungan kausal *model struktural* ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 5% sehingga nilai kritis dari *t-value* adalah $\pm 1,96$. Hasil estimasi semua hubungan kausal penelitian bisa dilihat pada hasil *output LISREL 8.8*, yakni Gambar 2 dan 3.



Gambar 2 Full Model Structural (t-value)



Gambar 3 Full Model Structural (Standardized Solution)

Dari hasil output LISREL 8.8 dapat dilihat bahwa dari persamaan kausal di atas, *t-value* yang besar nilai absolutnya > 1,96 memiliki arti bahwa koefisien lintasan tersebut adalah signifikan [7].

Tabel 2 merupakan ringkasan dari *t-value* dan koefisien pada model struktural.

Tabel 2 *t-value* dan Standardized Estimate Persamaan Struktural

Variabel	Standardized Estimate (β)	Nilai t
Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap Kepengikutan	0,27	2,90
Pengaruh Keterampilan Manajerial terhadap Kepengikutan	0,66	5,36
Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap Kinerja	0,20	2,50
Pengaruh Keterampilan Manajerial terhadap Kinerja	0,43	3,54
Pengaruh Kepengikutan terhadap Kinerja	0,42	3,29

Dari Tabel 2, dapat dilihat bahwa terdapat variabel Perilaku kewargaan organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepengikutan, Keterampilan manajerial berpengaruh signifikan terhadap Kepengikutan, Perilaku kewargaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Keterampilan Manajerial berpengaruh signifikan

terhadap Kinerja, dan sedangkan Kepengikutan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

3.4 Analisis Pengaruh Antar Variabel

Penelitian ini dapat melihat pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengaruh langsung adalah pengaruh yang terjadi antara dua buah variabel laten ketika sebuah panah menghubungkan keduanya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh yang terjadi di antara dua variabel laten tidak ada panah langsung antara kedua variabel tersebut melainkan melalui satu atau lebih variabel laten lain sesuai lintasan yang ada. Pengujian tidak langsung adalah melibatkan variabel *intervening* Untuk melihat pengaruh langsung atau tidak langsung atas variabel Perilaku kewargaan organisasi (X₁) dan Keterampilan manajerial (X₂) terhadap Kepengikutan (Z) serta dampaknya pada Kinerja (Y) dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Analisis Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap Kinerja	0,20	0	0,20
Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepengikutan	0,27	Melalui Kepengikutan 0,20 x 0,42	0,354
Keterampilan Manajerial terhadap Kinerja	0,43	0	0,43
Keterampilan Manajerial terhadap Kinerja Melalui Kepengikutan	0,66	Melalui Kepengikutan 0,43 x 0,42	0,84
Kepengikutan terhadap Kinerja	0,42	0	0,42

Tabel di atas menunjukkan variabel Perilaku kewargaan organisasi (X₁) dan Keterampilan manajerial (X₂) mempunyai pengaruh langsung terhadap Kinerja (Y). Demikian juga pengaruh Perilaku kewargaan organisasi terhadap Kinerja melalui variabel Kepengikutan (Z) dan Keterampilan manajerial terhadap Kinerja melalui variabel Kepengikutan (Z). Pada akhirnya Kepengikutan pegawai secara keseluruhan mempengaruhi Kinerja pegawai.

Kondisi ini perlu mendapat perhatian Bagian SDM Bawaslu khususnya Pimpinan Bawaslu untuk mengambil langkah-langkah strategis bagi peningkatan Kinerja pegawai dan Kinerja organisasi melalui penguatan Perilaku kewargaan organisasi, dan penguatan Keterampilan manajerial kepada pegawai khususnya pejabat struktural secara berjenjang.

3.5 Pembahasan

Sekarang ini banyak penelitian yang menggunakan analisis SEM. Karena SEM mampu menganalisis hubungan sebab akibat antarvariabel yang didalamnya

memuat variabel laten, di mana proses pengolahannya dapat melibatkan kekeliruan dalam pengukuran dari variabel indikator dan variabel laten. Ketidaknormalan distribusi data dapat diperoleh dalam penelitian ini. Apabila data berdistribusi normal secara univariat belum tentu data berdistribusi normal secara multivariat sehingga berdasarkan uji normalitas data, diperoleh data tidak berdistribusi normal. Tahapan dalam analisis SEM yaitu spesifikasi model, identifikasi model, estimasi model, uji kecocokan, dan respesifikasi.

Spesifikasi model merupakan penggabungan seluruh komponen SEM digambarkan dalam persamaan matematik atau diagram alur (*Path Diagram*) untuk mempermudah melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam identifikasi model diperoleh *degree of freedom* – $50 < 0$ sehingga model tersebut *under identified*. (*degree of freedom negative*). Dalam estimasi model menggunakan *Weighted Least Square* (WLS) dikarenakan sampel yang diamati dalam jumlah relatif besar, yaitu 65 responden.

Berdasarkan hasil *output LISREL*, model struktural sudah layak untuk dapat menganalisis hubungan sehingga tidak diperlukan upaya untuk memperbaiki kecocokan model terhadap data dengan cara modifikasi/respesifikasi.

Penggunaan Model dalam penelitian ini secara keseluruhan memiliki tingkat kesesuaian yang baik. Ada dua ukuran GoF yang dikatakan kurang baik atau *poor fit*, serta ada empat ukuran GoF yang menunjukkan kecocokan marginal fit. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa kecocokan model pada penelitian ini ada pada kategori *marginal fit*.

Berdasarkan data kuantitatif di atas maka dapat dianalisa identifikasi masalah dari penelitian, Perilaku Kewargaan Organisasi kurang mendapat respon luas pegawai sehingga belum mendukung Kinerja organisasi secara maksimal telah dibuktikan dengan adanya pengaruh variabel Perilaku kewargaan organisasi terhadap Kinerja. Jadi jika Kinerja buruk maka memang benar Perilaku kewargaan organisasinya buruk, dan benar dugaan peneliti tentang hubungan Kinerja dengan Perilaku kewargaan organisasi.

Tindakan Pimpinan Bawaslu RI selanjutnya, perlu memberi contoh yang baik kepada bawahannya untuk mendorong semakin meningkatnya Perilaku kewargaan organisasi sehingga dapat meningkatkan Kinerja secara keseluruhan. Selain contoh juga bisa dalam bentuk kebijakan misalnya membuat edaran pegawai di unit-unit kerja organisasi diminta untuk membantu menyelesaikan target pekerjaan unit organisasinya kendati di luar tugas pokok dan fungsi dari setiap pegawai.

Berikutnya, Keterampilan manajerial belum merata di kalangan pegawai yang memiliki wewenang sehingga prestasi kerja unit-unit kerja organisasi belum merata. Masalah ini membuktikan bahwa buruknya Keterampilan manajerial berpengaruh terhadap Kinerja

pegawai dan dapat dibuktikan dengan data yang sudah diolah menunjukkan ada hubungan positif terhadap Keterampilan manajerial dengan Kinerja sehingga baik buruk Kinerja antara lain tergantung pada Keterampilan manajerialnya.

Kondisi Keterampilan manajerial yang belum merata perlu ditindaklanjuti oleh Pimpinan Bawaslu RI melalui Bagian Sumber Daya Manusia (SDM). Caranya dengan merancang dan memberikan pelatihan kepada pejabat struktural dan staff PNS sesuai dengan kebutuhan organisasi. Apabila keterampilan manajerial meningkat maka dapat memberikan dampak pada peningkatan Kinerja pegawai.

Kepengikutan pegawai Bawaslu RI rendah sebagai akibat dari Perilaku kewargaan organisasi yang belum berkembang dan keterampilan manajerial yang belum merata. Hasil penelitian terbukti menunjukkan terdapat pengaruh positif Perilaku kewargaan organisasi terhadap Kepengikutan dan Keterampilan manajerial terhadap Kepengikutan. Hal ini dapat ditindaklanjuti pimpinan dan Bagian SDM Bawaslu untuk memberikan *treatment* dan solusi kebijakan yang sesuai kebutuhan dan mendorong Kepengikutan secara massif di Bawaslu RI. Misalnya membuat forum-forum diskusi antara pimpinan dan staff, pelatihan, pemberian penghargaan, *workshop* dan tawaran pendidikan/kursus kilat kepada pegawai.

4 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif antara Perilaku kewargaan organisasi (X_1) terhadap Kepengikutan (Z), sehingga disimpulkan semakin tinggi Perilaku kewargaan organisasi mendorong tingginya Kepengikutan di kalangan pegawai; 2) terdapat pengaruh positif antara Keterampilan manajerial (X_2) terhadap Kepengikutan (Z), sehingga disimpulkan semakin tinggi Keterampilan manajerial mendorong tingginya Kepengikutan di kalangan pegawai; 3) terdapat pengaruh positif antara Perilaku kewargaan organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y), sehingga disimpulkan semakin tinggi Perilaku kewargaan organisasi mendorong meningkatnya Kinerja pegawai; 4) terdapat pengaruh positif antara Keterampilan manajerial (X_2) terhadap Kinerja (Y), sehingga disimpulkan semakin tinggi Keterampilan manajerial pegawai berpengaruh pada meningkatnya Kinerja pegawai; dan 5) terdapat pengaruh positif antara Kepengikutan (Z) terhadap Kinerja (Y), sehingga disimpulkan semakin tinggi kepengikutan pegawai berpengaruh pada meningkatnya Kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- [1] Wirawan. (2017). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi Kedua Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- [2] Cook, C.W., & Hunsaker, P.L. (2001). *Management And Organizational Behavior*. Edisi Ketiga. New York: McGraw-Hill.
- [3] Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- [4] Kuspini, A. (2014). Iklim Organisasi dan Keterampilan Manajerial: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Sekolah Menengah Kejuruan di Kabupaten Indramayu, Jawa Barat. *Jurnal Studi Management & Research (Smart)*, 11(2), 54-62.
- [5] Timotius, K.H. (2016). *Kepemimpinan dan Kepengikutan, Teori dan Perkembangannya*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi Offset.
- [6] Grosman, & Valiga, T. (2013). *The New Leadership Challenge: Creating The Future of Nursing*. 4th Edition. Philadelphia: FA Davis Company.
- [7] Wijanto, S.H. (2008). *Structural Equation Modeling dengan LISREL 8.8: Konsep dan Tutorial*. Yogyakarta: Graha Ilmu.