

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
UNIT PELAKSANA TEKNIS AEROGASDINAMIKA DAN GETARAN  
BADAN PENGAJIAN DAN PENGAJIAN DAN PENERAPAN TEKNOLOGI  
(UPT LAGG BPPT)  
DI KAWASAN PUSPIPTEK SERPONG TANGERANG BANTEN**

**Oleh : Didi Sunardi, S.E., M.M.**

**ABSTRAK**

Kepemimpinan mengambil peranan yang sangat penting dalam sebuah kelompok atau organisasi. Dapat dikatakan sangat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

Implikasi dari kepemimpinan dalam melakukan tugas-tugasnya adalah kemampuan pimpinan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan karyawannya yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material ataupun non fisik/non material (Hadari Nawawi, 2012:234). Karena kinerja yang baik akan dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Namun seringkali banyak didapat bahwa pimpinan gagal untuk mempengaruhi orang-orangnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil yang peneliti temukan menunjukkan bahwa pimpinan yang ada merupakan tipe kepemimpinan administratif birokrasi, yaitu kepemimpinan yang tunduk dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan oleh pemerintah, sehingga sangat sedikit improvisasi kebijakan. Dalam menjalankan tugasnya kepemimpinan ini menekankan pada sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya.

**A. PENDAHULUAN**

Memasuki era perdagangan bebas, setiap perusahaan dituntut untuk dapat selalu meningkatkan daya saingnya agar bisa tangguh dan bertahan menghadapi persaingan. Dalam menjalankan suatu perusahaan maka aspek yang cukup penting adalah aspek sumberdaya manusia, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu dalam terwujudnya tujuan organisasi.

Mengatur karyawan sangatlah sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam perusahaan. Disinilah perlunya seorang pimpinan dalam perusahaan,

bagaimana peran kepemimpinan dalam pengelolaan sumberdaya manusia sehingga bisa mengintegrasikan antara keinginan perusahaan dan keinginan karyawan.

Kepemimpinan mengambil peranan yang sangat penting dalam sebuah kelompok atau organisasi. Dapat dikatakan sangat menentukan, dalam usaha pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain, dikenal sebagai bawahan yang digerakan, diarahkan, dibina sedemikian rupa sehingga para bawahan ikut memberikan peranannya dengan cara bekerja secara efektif, efisien, ekonomis dan produktif sebagai bentuk pengabdian kepada organisasi.

Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan perusahaan dan keinginan karyawan akan mendorong dalam peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan. Dalam pelaksanaan kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya, sehingga diharapkan mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena permasalahan yang dihadapi perusahaan bervariasi, maka para pemimpin dituntut untuk mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi pula sesuai dengan keadaan yang dihadapi.

## **B. TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Laboratorium Aerogasdinamika dan Getaran Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (UPT-LAGG BPPT) di Kawasan Puspiptek Serpong Tangerang Banten.

## **C. PENELITIAN**

Penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data yang dilakukan untuk kepentingan analisis dan pembahasan hasil penelitian dibedakan ke dalam dua bagian yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan melakukan survai (penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai) dan wawancara dengan para pejabat yang ada berkenaan dengan gaya kepemimpinan dan pelaksanaan program kerja pimpinan UPT-LAGG BPPT. Sedangkan data sekunder dilakukan dengan cara mengumpulkan semua dokumen dokumen yang berkenaan dengan gaya kepemimpinan, pelaksanaan program kerja pimpinan UPT-LAGG BPPT dan kinerja pegawai, yang dijadikan bahan pengkajian secara kuantitatif dan kualitatif berupa :

- 1. Populasi dan Sampel**  
Penelitian ini merupakan penelitian sensus, yang melibatkan seluruh anggota populasi dalam hal ini adalah seluruh pegawai di UPT-LAGG BPPT , mulai dari staf hingga pimpinan puncak yang secara keseluruhan berjumlah 80 orang.
- 2. Menguji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Suatu instrumen dikatakan valid (sah, sah) apabila instrumen tersebut dapat dikatakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrumen dikatakan reliabel (handal, konsisten) apabila instrumen tersebut menghasilkan data yang sama atas pengukuran yang dilakukan berulang-ulang pada obyek yang sama.

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan total skor pernyataan. Rumus yang digunakan untuk pengujian validitas tersebut adalah korelasi product moment (Sugiyono, 2015:212) yaitu :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

*r* = korelasi product moment yang dicari

*x* = skor butir pernyataan

*y* = total skor pernyataan

Hasil dari perhitungan dengan menggunakan rumus tersebut dinamakan *rhitung*. Untuk mengatakan instrumen penelitian tersebut valid atau tidak, selanjutnya memakai rumus t, nilai *t-hitung* dibandingkan dengan *t-tabel* yang telah tersedia. Apabila *t-hitung* lebih besar atau sama dengan *t-tabel*, instrumen penelitian dikatakan valid, sebaliknya jika *t-hitung* lebih kecil dari *t-tabel*, maka instrumen penelitian tersebut tidak valid.

Untuk menguji reliabilitas instrumen digunakan teknik belah dua (split half) dari spearman brown (Sugiyono, 2015 :149) dengan rumus :

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb}$$

*r<sub>i</sub>* = reliabilitas internal seluruh instrumen

*rb* = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

### 3. Analisa Korelasi

Yaitu suatu analisa yang digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan/korelasi antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Dalam penelitian ini variable *x* adalah gaya kepemimpinan sedangkan variabel *y* adalah kinerja karyawan UPT-LAGG BPPT.

Untuk menghitung koefisien korelasi (*r*) penulis menggunakan koefisien korelasi Product Moment, menurut Sudjana (2011:244) dengan rumusan sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

*r* = Koefisien korelasi product moment

*x* = Gaya kepemimpinan

*y* = Kinerja karyawan

Sementara itu, untuk dapat memberikan interpretasi keeratan pengaruh diperlukan adanya suatu pedoman untuk mendasarinya, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini :

Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi

INTERVAL KORELASI	TINGKAT PENGARUH
0,00 – 0,19	Sangat rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, 2015 : 214

#### 4. Analisa Koefisien Determinasi

Metode ini digunakan untuk mengetahui berapa besar kontribusi dari variabel x terhadap naik turunnya variabel y dengan rumus menurut Supranto (2010;146), yaitu :

$$KP = rs^2 \times 100\%$$

Dimana :

*KP* = Koefisien penentu

*rs* = Nilai koefisien korelasi

#### 5. Analisa Regresi

Teknik analisa ini dilakukan apabila hubungan kedua variabel yaitu variabel (x) dependen dan variabel (y) independen berupa hubungan kausal atau fungsional. Untuk menentukan kedua variabel mempunyai hubungan kausal atau tidak, maka harus didasarkan pada teori dan konsep tentang dua variabel tersebut, Sugiono (2015:237).

Persamaan umum regresi linier sederhana adalah :

$$Y = a + bx$$

Dimana :

*Y* = Variabel terikat yang nilainya dipengaruhi variabel lainnya

*x* = Variabel bebas yang nilainya tidak terikat pada variabel lain

*a* = Konstanta

*b* = Koefisien korelasi

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian terlebih dahulu akan dilakukan beberapa pengujian terhadap instrument penelitian, yaitu pengujian validitas instrument dan pengujian realibilitas instrumen.

### 1. Pengujian Validitas Instrumen

Untuk mengetahui kevalidan suatu alat ukur dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor butir pernyataan dengan skor total. Jika korelasi butir tersebut positif dan besarnya sama dengan atau lebih dari 0,3 maka

instrumen atau alat ukur tersebut memiliki validitas yang baik (Sugiyono, 2015:142).

Untuk menguji validitas instrumen tersebut digunakan persamaan simpangan korelasi *Product Moment* dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2015:212):

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana  $r_{xy}$  = korelasi yang dicari,  
 $x$  = skor butir,  
 $y$  = skor total

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa korelasi seluruh butir instrumen dengan skor total ditunjukkan pada tabel berikut berturut-turut instrumen untuk gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.

#### Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

Butir Pernyataan ke	t-hitung	t-tabel	Keputusan
1	2.95	1.67	Valid
2	3.13	1.67	Valid
3	5.96	1.67	Valid
4	3.68	1.67	Valid
5	5.55	1.67	Valid
6	4.27	1.67	Valid
7	2.50	1.67	Valid
8	2.10	1.67	Valid
9	2.96	1.67	Valid
10	3.72	1.67	Valid

#### Hasil Perhitungan Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan ke	t-hitung	t-tabel	Keputusan
1	2.15	1.67	Valid
2	3.65	1.67	Valid
3	5.14	1.67	Valid
4	6.20	1.67	Valid
5	2.48	1.67	Valid
6	3.86	1.67	Valid
7	3.70	1.67	Valid
8	2.25	1.67	Valid
9	3.05	1.67	Valid

10	2.01	1.67	Valid
----	------	------	-------

**2. Pengujian Reliabilitas Instrumen**

Instrumen dikatakan reliabel (handal, konsisten) apabila instrumen tersebut menghasilkan data yang sama atas pengukuran yang dilakukan berulang-ulang pada obyek yang sama.

Untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen penelitian digunakan rumus dari *Spearman Brown* (Sugiyono, 2015:149), dengan teknik belah dua (split half), dengan mengelompokan instrumen menjadi dua kelompok yaitu kelompok instrumen gasal dan instrumen genap.

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b}$$

*r<sub>i</sub>* = reliabilitas internal seluruh instrumen

*r<sub>b</sub>* = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua

Dari hasil perhitungan untuk variabel gaya kepemimpinan didapat koefisien korelasi antara kelompok gasal dan genap sebesar 0.82, variable kinerja karyawan didapat koefisien korelasi antara kelompok gasal dan genap sebesar 0.73.

Nilai-nilai tersebut kemudian dimasukan ke dalam rumus *Spearman Brown* berikut ini :

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b} \quad r_i = \frac{2 \cdot 0.82}{1 + 0.82} \quad r_i = \frac{1.64}{1.82} = 0.90$$

$$r_i = \frac{2r_b}{1 + r_b} \quad r_i = \frac{2 \cdot 0.73}{1 + 0.73} \quad r_i = \frac{1.46}{1.73} = 0.84$$

**3. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UPT-LAGG**

a) Analisis Koefisien Korelasi

Untuk membuktikan ada tidaknya hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan menggunakan rumus simpangan korelasi *Product Moment* sederhana (Sugiyono, 2015 : 212) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{433.76}{\sqrt{(1213.43)(889.81)}}$$

$$r_{xy} = \frac{433.76}{1039.09}$$

$$r_{xy} = 0.417$$

Hasil koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0.417 dapat disimpulkan adanya hubungan antara variabel  $x$  yaitu gaya kepemimpinan dengan variabel  $y$  yaitu kinerja karyawan dimana hubungan tersebut positif. Untuk memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel interpretasi koefisien korelasi di atas.

Untuk melihat apakah harga koefisien korelasi yang didapat signifikan atau tidak apabila diterapkan untuk seluruh populasi yang berjumlah 65 orang, maka perlu diuji dengan menggunakan rumus  $t$  sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0.417\sqrt{55-2}}{\sqrt{1-(0.417)^2}}$$

$$t = \frac{0.417 * 7.28011}{\sqrt{0.825744}}$$

$$t = \frac{3.039011}{0.908704}$$

$$t = 3.34$$

Harga  $t$  *hitung* tersebut selanjutnya dibandingkan dengan harga  $t$  *tabel*. Untuk kesalahan 5% dengan  $dk = n-2$  ( $55-2$ ) = 53, maka diperoleh  $t$  *tabel* = 2.02. Karena  $t$  *hitung* lebih besar dari harga  $t$  *tabel* (  $3.34 > 2.02$  ), maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis nol ( $H_0$ ) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan ditolak, sedangkan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima.

b) Analisis Koefisien Determinasi

Untuk melihat seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dihitung dengan menggunakan persamaan koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

$$= (0.417)^2 \times 100 \%$$

$$= 0.174256 \times 100 \%$$

$$= 17,43 \%$$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi tersebut di atas dapat diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 17,43% sisanya sebesar 82,57% ditentukan oleh faktor lain.

c) Analisis Regresi

Untuk memprediksi seberapa besar nilai variabel kinerja karyawan berdasarkan nilai variabel gaya kepemimpinan digunakan analisis regresi sederhana sebagai berikut;

$$Y = a + bx$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut di atas (  $N = 55$ ,  $\sum X = 2147$  ,  $\sum Y = 2313$  ,  $\sum X^2 = 85055$  ,  $\sum Y^2 = 98191$  ,  $\sum XY = 90693$ ), maka untuk mengetahui nilai **a** adalah sebagai berikut :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{(2313)(85055) - (2147)(90693)}{55(85055) - (2147)^2}$$

$$a = \frac{2014344}{68416}$$

$$a = 29,44$$

**a** adalah disebut intercept coefficient atau jarak titik asal 0 dengan perpotongan antara sumbu tegak Y yang nilainya 29.44 kalau nilai  $X = 0$  Sedangkan untuk mengetahui nilai **b** digunakan rumus sebagai berikut :

$$b = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{N \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{55(90693) - (2147)(2313)}{55(85055) - (2147)^2}$$

$$b = \frac{22104}{68416}$$

$$b = 0.323082$$

**b** adalah disebut koefisien arah yang besarnya pengaruh X terhadap Y, jika X bertambah 1 unit maka Y bertambah 0.323082 kali.

Dari hasil perhitungan regresi tersebut di atas, maka persamaan regresi gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan adalah  $Y = 29,44 + 0,32X$ . Nilai tersebut diartikan bahwa nilai kinerja karyawan dapat diprediksikan apabila nilai gaya kepemimpinan ditetapkan. Misalnya nilai gaya kepemimpinan (X) akan dinaikan sampai dengan nilai optimal. Nilai optimal adalah nilai ideal tiap butir instrumen dikalikan dengan jumlah butir instrumen . Untuk variabel gaya



kepemimpinan nilai idealnya adalah  $5 \times 10 = 50$ , maka kinerja karyawan akan menjadi  $Y = 29,44 + (0,32) (50) = 45.60$

## E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UPT-LAGG di Serpong Tangerang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan di UPT-LAGG BPPT dapat dikatakan baik karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,91 berada pada interval 3,40 – 4,19. Adapun nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 9 dan 10 yang bernilai 3,73. Sedangkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 1 dengan nilai 4,40. Dari keputusan tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang ada pada UPT-LAGG BPPT Serpong Tangerang yaitu gaya kepemimpinan yang demokratis dimana pemimpin memberikan bimbingan yang efisien kepada para karyawan dan terdapat koordinasi pekerjaan, dan pimpinan mendapatkan dukungan penuh dari bawahannya. Tetapi masih terdapat masalah pada pimpinan yang kurang memperhatikan pemberian tunjangan atau tambahan penghasilan yang proporsional terhadap hasil kerja karyawannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan responden terhadap kinerja karyawan di UPT-LAGG BPPT adalah baik, karena nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,16 berada pada interval 3,40 – 4,19. Adapun nilai terendah terdapat pada pernyataan nomor 3 yang bernilai 3,45. Sedangkan nilai tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 8 dengan nilai 4,42. Dari keputusan tersebut dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang ada pada UPT-LAGG BPPT baik dan karyawan UPT-LAGG BPPT dengan penuh rasa tanggung jawab selalu berhati-hati dan menjaga keselamatan lingkungan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hasil perhitungan korelasi Product moment sederhana diperoleh  $r$  hitung = 0.417, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi ini jika dilihat dari kualitas hubungan termasuk pada tingkat yang sedang. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 17,43. hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 17,43 % sisanya sebesar 82,57 % ditentukan oleh faktor lain. Dari perhitungan koefisien determinasi adanya kontribusi dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 17,43 %, sedangkan sisanya 82,57 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian. Sedangkan hasil uji hipotesis mengacu pada hasil perhitungan yang menggunakan  $t$  test. Hasil  $t$  hitung diperoleh nilai sebesar 3.34 sedangkan  $t$  tabel untuk kesalahan 5 % dengan  $dk = n-2 (55-2) = 53$ , maka diperoleh  $t$  tabel 2,02. karena harga  $t$  hitung lebih besar dari harga  $t$  tabel ( $3,34 > 2,02$ ), yang menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima, artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UPT-

LAGG BPPT. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis yaitu adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UPT-LAGG BPPT dapat diterima.

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Hadari Nawawi, H, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta 2012
- Hasibuan, S.P, Malayu, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta, 2013
- Harbani Pasolong, **Pemimpin Birokrasi**, Penerbit Alfabeta, Jakarta 2008
- Kartono, DR, **Pemimpin dan Kepemimpinan**, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2015
- Mangkunegara Anwar Prabu, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung, 2007
- Mangkunegara Anwar Prabu, **Evaluasi Kinerja SDM**, PT. Refika Aditama, Bandung, 2010
- Mukrodi, M. (2018). THE ANALYSIS OF LECTURERS' PERFORMANCE IN PAMULANG UNIVERSITY. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 81-90.
- Stephen P. Robbin, **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi**, Edisi Indonesia, Erlanga, Jakarta, 2012
- Sugiyono, Dr, **Metode Penelitian dan Administrasi**, Alfabeta, Bandung 2015
- Sugiyono, Dr, **Statistik Untuk Penelitian**, Alfabeta, Bandung 2011
- Thoha, Miftah, **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Perilakunya**, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013
- Thoha, Miftah, **Kepemimpinan Dalam Manajemen**, Rajawali Press, Jakarta, 2010
- Wahyudi, M. (2018). The Influence Of Job Satisfaction And Work Experience On Lecturer Performance Of Pamulang University. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 101-110.
- Wibowo, Prof, Dr, SE, M.Phil, **Manajemen Kinerja**, Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2009