

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS DI PT. DHARMA PUTRA KALIMANTAN SEJATI  
CABANG KALIMANTAN SELATAN)**

**ABSTRAK**

Akhmad Fauzi<sup>1</sup>, Hj. Erni Alfisah<sup>2</sup>, Muhammad Hadini<sup>3</sup>  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17310549  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 069409108  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 060407232  
Email : fauzikhd77@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan) selama ini. Untuk mengetahui analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang seharusnya (studi kasus di PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan).

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan).

Hasil penelitian adalah gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perusahaan di PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan.. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan  
Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan, Kinerja, Karyawan*

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the analysis of leadership style on employee performance (a case study at PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Branch of South Kalimantan) so far. To find out the analysis of leadership style on employee performance that should be (a case study at PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Branch of South Kalimantan).*

*The data obtained from the field research were analyzed descriptively based on the theory to describe a research result. However, the results of this description are not used to make more general conclusions, examining the analysis of leadership style on employee performance (a case study at PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Branch of South Kalimantan).*

*The results of the study are leadership style with employee performance at the company at PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati, South Kalimantan Branch).. Leadership style is a way used by a leader to influence the behavior of his*

*subordinates. The leadership style (leadership style) of a leader will greatly affect the performance of employees or subordinates*

*Keywords: Leadership Style, Performance, Employees*

## PENDAHULUAN

PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi plywood penelitian ini memfokuskan pada karyawan karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya

kepemimpinan atasannya. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini digunakan judul : **“Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan)”**

## METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Sementara itu, penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia.

### 2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2021 sampai dengan Juni 2021 dan tempat penelitian ini dilakukan di PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan) yang beralamat di Tamban Kecil, RT15, Tamban, Barito Kuala Regency, South Kalimantan 70566.

### 3. Subjek dan Objek Penelitian

#### 1) Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan).

- 2) Objek Penelitian  
Objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan
4. Teknik Pengumpulan Data
- 1) Observasi yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung kelapangan.
  - 2) Wawancara, penulis mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan atau karyawan yang mewakili kemudian dihimpun menjadi data yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini.
5. Teknik Analisis Data  
Analisis data yang digunakan adalah dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari penelitian, yang terlebih dahulu diseleksi, dipelajari kemudian diolah dalam bentuk kalimat dan secara deskriptif yaitu semua kegiatan yang terjadi kemudian disusun secara otomatis dengan menggambarkan kegiatan-kegiatan yang berlangsung pada saat ini

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi *plywood* penelitian ini memfokuskan pada karyawan karena disini pusat kegiatan manajerial dilakukan kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat

bertahan dalam persaingan global. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan

#### **PEMBAHASAN**

**Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus di PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan) selama ini**

Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tentunya sangat tergantung pada tenaga kerja atau karyawan yang ada, namun untuk mengukur kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Sementara masalah yang timbul saat ini adalah *supervisor* pada divisi operasional lapangan kurang memberikan contoh dan teladan yang baik pada bawahannya seperti, *supervisor* selalu memerintah dengan suara yang keras yang hal ini menyebabkan bawahan tidak betah

berlama-lama berbicara dengannya dan menyebabkan image yang kurang baik, supervisor tidak pernah melakukan meeting sebelum melakukan aktivitas sehingga sering terjadi kesalahan perintah dan tidak adanya kesempatan dari bawahan untuk menyampaikan masalah-masalah yang muncul dilapangan. Supervisor juga sangat jarang melihat atau memeriksa hasil pekerjaan bawahannya, kalau terjadi kesalahan tidak mengetahui secara pasti dan hanya mendapatkan cerita dari divisi lain tanpa menanyakan langsung kepada bawahannya

**Analisis Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang seharusnya (studi kasus di PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan)**

Untuk memperoleh data tentang kepemimpinan situasional Pimpinan, peneliti telah melakukan observasi dilapangan dan melakukan wawancara dengan Pimpinan PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan) serta karyawan yang dianggap memiliki kompetensi tentang permasalahan yang sedang diteliti. Dalam pengambilan keputusan dilingkungan PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan), yang harus dilihat adalah permasalahan tentang keputusan yang akan diambil sehingga dalam mengambil keputusan tidak semua karyawan dilibatkan tetapi melibatkan unit atau bidang yang terkait. Sehingga karyawan dapat menuangkan pikiran maupun tenaga berupa keahlian dan kemampuannya dalam pengambilan keputusan bersama.

Dalam melakukan pengawasan kerja oleh Pimpinan dilakukan secara berjenjang, artinya pengawasan diserahkan langsung kepada unit yang membawahi karyawan tersebut, walaupun memang kadang-kadang Pimpinan cabang melakukan pengawasan langsung ke lapangan namun intensitasnya juga tidak terlalu sering. Komunikasi yang dilakukan pimpinan dapat diterima dengan baik oleh bawahannya, dan dalam hal ini komunikasi antara atasan dengan bawahan terjalin secara dua arah, di mana pimpinan mau mendengarkan apa yang ingin disampaikan bawahannya dan disini juga mau mendengarkan perintah atasannya yaitu Pimpinan.

Secara umum kinerja dapat diukur melalui kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu dari para karyawan yang bersangkutan. Pengukuran kualitas karyawan dapat diukur melalui mutu pekerjaan, baik itu mutu hasil pekerjaan yang telah diselesaikan maupun kemampuan karyawan tersebut memberikan ide-ide kepada atasan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka. Sedangkan pengukuran kuantitas dapat diukur melalui jumlah pekerjaan yang telah dihasilkan, baik itu dari segi jumlah unit maupun aktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan). Penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga ada

pengaruh yang sangat besar antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan) terhadap kinerja karyawan.

Pada suatu perusahaan seperti halnya pada PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan), kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan, dipengaruhi kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi yang memadai. Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur didalam kelompok atau organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kerja karyawan dalam mewujudkan tujuan pada PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan) tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Selain itu, gaya kepemimpinan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kecenderungan seseorang pemimpin dalam interaksinya dengan bawahan, yang agak khas dan konsisten sifatnya.

Berikut merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu informan dalam penelitian ini. “untuk

mengambil suatu keputusan jika itu perlu dirundingkan dengan bawahan saya, pasti saya ajak mereka diskusi dan mencari solusinya. Jika sudah benar-benar *fix* dan semuanya setuju, baru keputusan tersebut diambil” (NP, 48Th).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pihak PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan) pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan melihat kondisi karyawan serta menyesuaikan dengan beban kerja para karyawan tersebut. Adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan) diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu informan dalam penelitian ini.

“tata cara dalam memimpin pada PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan) ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan tata cara kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan keinginan karyawan, maka akan membuat karyawan betah sehingga kinerja karyawan akan tinggi. Akan tetapi

jika tata cara dalam memimpin tidak sesuai dengan kondisi dan keinginan karyawan, maka banyak dari karyawan yang tidak betah, dan tentu saja hal tersebut membuat kinerja karyawan akan menurun” (NP, 48Th).

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan) dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan dengan tata cara kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan keinginan karyawan, maka akan membuat karyawan betah sehingga kinerja karyawan akan tinggi. Akan tetapi jika tata cara dalam memimpin tidak sesuai dengan kondisi dan keinginan karyawan, maka banyak dari karyawan yang tidak betah sehingga kinerja karyawan akan menurun.

Pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui penilaian:

### 1. Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis dibutuhkan oleh karyawan dituntut memiliki keterampilan teknis yang memadai dalam menunjang program-program dan pengambilan keputusan. Karyawan harus bersikap rasional dalam menghadapi segala persoalan yang ada.

Keahlian teknis juga dibutuhkan untuk menangani gangguan-gangguan dalam pekerjaan yang disebabkan oleh kerusakan peralatan, kelemahan kualitas, kecelakaan, material yang tidak cukup, dan masalah-masalah koordinasi. Pimpinan atau manajer yang memiliki keterampilan teknis yang memadai tentu saja dapat melaksanakan pekerjaan

manajerialnya dengan baik. Keterampilan teknis berarti karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target

seringkali ditemui pegawai hanya pandai beretorika, tanpa didasari oleh keterampilan teknis, keterampilan sosial, keterampilan konseptual, serta keterampilan manajerial. Pimpinan jarang menggunakan keterampilan teknis dalam menggunakan peralatan teknologi dan memberi contoh pekerjaan kepada masyarakat. Penerapan berbagai keterampilan pegawai dalam kaitannya dengan kinerja pegawai perlu dikaji lebih lanjut. Mengingat bahwa hasil kinerja karyawan yang dilakukan ternyata masih jauh dari harapan.

### 2. Keterampilan Komunikasi

Tingkat kinerja pegawai menjadi semakin baik. Adaptasi merupakan aspek yang sangat penting yang harus dimiliki pegawai dan juga merupakan faktor penentu keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dalam kehidupan sehari-hari.

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh organisasi dengan menerapkan keterampilan komunikasi yaitu:

- 1) Dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan
- 2) Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan
- 3) Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya
- 4) Membantu untuk dapat menyusun program

- pengembangan dan pelatihan pegawai yang lebih tepat guna
- 5) Menyediakan alat/sarana untuk membandingkan prestasi kerja
  - 6) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaan atau hal-hal yang berkaitan dengannya.

### 3. Ketrampilan Konseptual

Terdapat beberapa indikator yang digunakan dalam menilai kinerja dan indikator tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu dari indikator tersebut adalah dimensi kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga banyak yang menggunakan dimensi kompetensi ini dijadikan pengukuran dalam penilaian kinerja individu karyawan.

Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk mengkoordinasikan serta mengintegrasikan semua kepentingan dan aktivitas organisasi.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Studi kasus di PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan) selama ini adalah Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tentunya sangat tergantung pada tenaga kerja atau karyawan yang ada, namun untuk mengukur kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Sementara masalah yang timbul saat ini adalah *supervisor* pada divisi operasional lapangan kurang memberikan contoh dan teladan

yang baik pada bawahannya seperti, *supervisor* selalu memerintah dengan suara yang keras yang hal ini menyebabkan bawahan tidak betah berlama-lama berbicara dengannya dan menyebabkan *image* yang kurang baik, *supervisor* tidak pernah melakukan *meeting* sebelum melakukan aktivitas sehingga sering terjadi kesalahan perintah dan tidak adanya kesempatan dari bawahan untuk menyampaikan masalah-masalah yang muncul dilapangan

2. Analisis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yang seharusnya (studi kasus di PT. Dharma Putra Kalimantan Sejati Cabang Kalimantan Selatan) adalah peran seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya sangatlah penting bagi kemajuan organisasi tersebut. Pemimpin biasanya menerapkan gaya kepemimpinan tertentu untuk mempengaruhi kinerja bawahannya, sehingga tujuan utama yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat terwujud. Kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kematangan karyawan.

### Saran

1. Pimpinan perlu meningkatkan komunikasi dua arah guna memotivasi karyawan dalam pekerjaannya. Karena dengan komunikasi yang baik karyawan merasa lebih dihargai dalam melaksanakan tanggung jawabnya
2. Pimpinan harus sering ikut terjun ke lapangan untuk melakukan



pengawasan maupun membantu dan menunjukkan bagaimana cara mengatasi permasalahan yang di alami oleh karyawan di lapangan

#### DAFTAR ISI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Algifari, (2017). *Statistik Induktif Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: AMP-YKPN.
- Arikunto, Suharsini, (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi IV, Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Edisi 2. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama
- Darminto, Dwi Prastowo & Rifka Julianty, (2012), *Analisis Laporan Keuangan : Konsep dan Manfaat*, AMP-YKPN, Yogyakarta.
- Faisal, (2016). *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang : Politeknik Negeri Sriwijaya.
- Ghiselli dikutip Handoko, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani, (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Pendekatan Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi-UGM.
- Lazer and Wikstrom (2007) dikutip oleh Rivai (2014). *Manajemen Personalia*, edisi ke enam, Jakarta : Erlangga.
- Mangkuprawira. S dan Aida. V. Hubeis, (2017). *Manajemen Mutu Sumberdaya Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy dan Noe yang di kutip oleh Marwansyah dan Mukaram (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Nesbitt, M., (2014), *Vibrational Spectroscopic Study of Brazilin and Brazilein, The main constituents of Brazil wood From Brazil*, *Vibrational Spectroscopy* 28: 243-249
- Rivai, V., (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sopianti, (2020). *Analisis Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Koperasi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Mataram : Universitas Muhammadiyah Mataram.
- Sondang dalam Martoyo, Susilo, (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga. Yogyakarta: BPFE

Stoner dikutip Handoko, T, (2017).  
*Manajemen Personalia dan  
Sumberdaya Manusia.*  
Yogyakarta : Penerbit BPFE