

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT. POS INDONESIA KAB. PALI.**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

GERRY AGUSTIAN DINATA

NPM. 1601110504.P

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

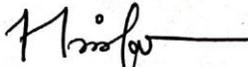
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Gerry Agustian Dinata
NPM : 1601110504.P
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. POS INDONESIA KAB. PALI.**

Pembimbing Skripsi

Tanggal 10 Oktober 2020

Pembimbing I:


Hi. Nina Fitriana, S.E., M.Si.
NIDN : 0012116501

Tanggal 10 Oktober 2020

Pembimbing II:


Ellen Sumiarni, S.E., M.M.
NIDN : 0223116001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 10 Oktober 2020



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

016/PS/DFE/20

Motto Dan Persembahan

MOTTO :

Rintangan tidak akan menghalangi orang-orang yang mempunyai semangat menuntut ilmu untuk sukses.

Kupersembahkan Kepada :

- Allah SWT
- Ayah (Suwito anuar) dan Ibu (Sukmadiati) terkasih
- Saudara-saudaraku yang ku cintai
- Dosen-dosen terbaik
- Sahabat-sahabat seperjuangan
- Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : GERRY AGUSTIAN DINATA
No. Pokok Mahasiswa : 1601110504.P
Fakultas : EKONOMI
Jurusan : MANAJEMEN

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ini tidak benar, maka saya sanggup menerima saksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, September 2020

Penulis



GERRY AGUSTIAN DINATA

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT, Karena atas segala berkah dan karunia-Nya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT POS INDONESIA KAB. PALI”** guna memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penulisan ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak sekali terdapat kekurangan, hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki untuk saran dan kritikan yang sifatnya membangun akan di terima oleh penulis dengan senang hati.

Selesainya penulisan skripsi ini berkat adanya bantuan dari semua pihak yang telah membantu penulis baik secara langsung ataupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,S.E.,M.Si,Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E.,M.M. selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana,S.E.,M.Si. selaku Pembimbing utama.

3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E.,M.M. selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Hj. Nina Fitriana,S.E.,M.Si. selaku Pembimbing utama.
5. Ibu Ellen Sumianni,S.E.,M.M. selaku Pembimbing anggota.
6. Kepada seluruh staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah banyak memberikan bantuan.
7. Kepada seluruh pegawai PT. POS INDONESIA Kab. PALI yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
8. Kepada Kedua orang tuaku tercinta (Bapak Suwito Anuar (Alm) dan Ibu Sukmadiati) dan saudara-saudaraku yang tersayang yang senantiasa memberikan do'a dan semangat selama penulis menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Semoga menjadi amalan berkah dan berguna bagi semua pihak.

Palembang, September 2020



GERRY AGUSTIAN DINATA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	x
ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	9
2.1.2 Fungsi Kepemimpinan.....	11
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kepemimpinan.....	12
2.2 Kompetensi	13
2.2.1 Pengertian Kompetensi.....	13
2.2.2 Tujuan Kompetensi.....	15
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	17
2.3 Penempatan Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Penempatan Kerja.....	18
2.3.2 Tujuan Penempatan Kerja.....	20
2.3.3 Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja.....	21

2.4 Kinerja.....	22
2.4.1 Pengertian Kinerja.....	22
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	23
2.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja.....	24
2.5 Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	26
2.6 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.7 Hubungan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	27
2.8 Penelitian Lain yang Relevan.....	28
2.9 Kerangka Berfikir.....	29
3.0 Hipotesis.....	32

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1 Tempat Penelitian.....	33
3.1.2 Waktu Penelitian.....	33
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.1 Sumber Data.....	34
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel dan Sampling.....	37
3.4 Rancangan Penelitian.....	37
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	38
3.5.1 Definisi Variabel.....	38
3.5.2 Definisi Operasional.....	39
3.6 Instrumen Penelitian.....	51
3.6.1 Uji Instrumen Validitas dan Reliabilitas.....	51
3.7 Teknik Analisis Data.....	53
3.7.1 Regresi Linier Berganda.....	53
3.7.2 Koefisien Korelasi.....	53

3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	54
3.8 Hipotesis.....	55
3.8.1 Uji F (Uji Simultan).....	55
3.8.2 Uji T (Uji Parsial).....	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Sejarah singkat PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI.....	58
4.1.2 Visi dan Misi.....	60
4.1.3 Struktur Organisasi.....	61
4.1.4 Pembagian Tugas di PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI.....	64
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	75
4.2.1 Karakteristik Responden.....	75
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	77
4.3.1 Uji Validitas.....	77
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	81
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
4.5 Analisis Koefisien Kolerasi.....	86
4.6 Analisis Koefisien determinasi (R^2).....	88
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	89
4.7.1 Uji signifikan simultan (Uji F).....	89
4.7.2 Uji signifikan parsial (Uji t).....	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran-Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN	97

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Waktu penelitian.....	33
2. Jumlah Pegawai PT. Pos Indonesia Kab. PALI.....	36
3. Kisi-kisi Penelitian Variabel Kepemimpinan (X_1).....	39
4. Kisi-kisi Penelitian Variabel Kompetensi (X_2).....	42
5. Kisi-kisi Penelitian Variabel Penempatan Kerja (X_3).....	46
6. Kisi-kisi Penelitian Variabel Kinerja (Y).....	47
7. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	54
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
9. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	76
10. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	76
11. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	77
12. Hasil Uji Validitas Instrument.....	78
13. Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X_1).....	82
14. Uji Reliabilitas Kompetensi (X_2).....	82
15. Uji Reliabilitas Penempatan Kerja (X_3).....	83
16. Uji Reliabilitas Kinerja (Y).....	84
17. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	85
18. Interpretasi Koefisien Korelasi.....	87
19. Hasil Koefisien Korelasi.....	87
20. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	88
21. Hasil Uji F (Anova).....	89
22. Hasil Uji t (Parsial).....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka berfikir.....	30
2. Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI.....	63

ABSTRAK

GERRY AGUSTIAN DINATA.”Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kab. PALI. (Dibawah bimbingan Ibu Hj. Nina Fitriana,S.E.,M.Si. dan Ibu Ellen Sumiarni,S.E.M.M.).

Skripsi ini pada dasarnya membahas bagaimana Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kab. PALI. Disini penulis mencoba mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kab. PALI dan untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kab. PALI. Dengan menggunakan Analisis regresi linier berganda, Analisis koefisien korelasi, Analisis Koefisien determinasi, dan Hipotesis. Adapun dalam penelitian ini populasi sampel yang dipilih adalah Pegawai PT. Pos Indonesia Kab. PALI.

Dari hasil penelitian didapat koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (X_1) 7,486, Kompetensi (X_2) -7,734 dan Penempatan Kerja (X_3) 2,375. Dengan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan nilai Konstanta sebesar 39.529 sehingga persamaan regresi linier berganda penelitian ini adalah $Y = 39,529 + 7,486 X_1 - 7,734 X_2 + 2,375 X_3 + e$.

Hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi R adalah sebesar 0,722 artinya hubungan Kepemimpinan (X_1), Kompetensi (X_2), Penempatan Kerja (X_3) memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja Pegawai (Y). juga diperoleh koefisien determinasi R^2 0,411. Hal ini berarti 41,1% bahwa variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, Kompetensi dan Penempatan Kerja sedangkan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Riwayat Hidup

Gerry Agustian Dinata, dilahirkan di Palembang pada tanggal **27 Mei 1988** dari ayah **Suwito Anuar** dan Ibu **Sukmadiati**, anak ke 1 dari 4 bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun **2001** di SD Negeri 2 Banyuasin, **Sekolah Menengah Pertama** diselesaikan pada tahun **2004** di SMP Negeri 27 Palembang **Sekolah Menengah Atas** diselesaikan pada tahun **2007** di SMA Negeri 14 Palembang dan menyelesaikan **Perguruan Tinggi Negeri DIII** pada tahun **2010** di Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang.

Pada tahun **2016** memasuki kuliah di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2020



GERRY AGUSTIAN DINATA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang menunjukkan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan menuntut setiap individu untuk dapat mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam mengimbangi perubahan kearah kemajuan tersebut. Seiring dengan terjadinya kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan, maka bersamaan dengan itu terjadi peningkatan persaingan dalam berbagai hal, untuk menghadapi persaingan maka setiap individu haruslah mempunyai bersaing yang kompetitif yang dapat menunjukkan kelebihan ataupun keunggulan yang ada pada dirinya.

Sumber daya manusia dalam organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila di dalamnya sumber daya manusia yang mempunyai tujuan yang sama yaitu berkeinginan untuk menjadikan organisasi tempat dia berkerja dan mencari nafkah juga mendapatkan peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun, apabila tujuan dan keinginan itu dapat terwujud, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap atas hasil jerih payahnya akan mendapat balasan dengan nilai yang sesuai dari organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi, karena Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak organisasi yang dapat menentukan

arah ataupun tujuan organisasi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan organisasi dapat tercapai.

Perolehan sumber daya manusia yang unggul, maka diperlukan suatu kegiatan penegasan kedisiplinan bagi setiap SDM dalam suatu organisasi, dengan adanya kegiatan penegasan kedisiplinan pegawai yang dilakukan suatu organisasi terhadap sumber daya manusianya, maka diharapkan kegiatan tersebut dapat meningkatkan kualitas karyawannya tersebut, sehingga tidak terjadi masalah antara kemampuan standar yang dibutuhkan organisasi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia pada suatu organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia juga merupakan salah satu aset yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi dengan berperan sebagai pelaksana kebijakan- kebijakan yang dikeluarkan oleh organisasi serta sebagai pelaksana kegiatan operasional dari suatu organisasi. Keberhasilan dari tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari peran Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Organisasi yang selalu berkembang merupakan dambaan para eksekutif pemilik dan pemegang saham. Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Dengan perkembangan tersebut diharapkan perusahaan dituntut untuk memberikan kepuasan kerja baik setiap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Perusahaan umum Pos dan Giro adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), sesuai Undang-undang Nomor 19 tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, pengertian privatisasi adalah penjualan saham Persero, baik sebagian maupun

seluruhnya, kepada pihak lain dalam rangka meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan, memperbesar manfaat bagi negara dan masyarakat, serta memperluas kepemilikan saham oleh masyarakat.

Dalam jajaran Direktorat Jendral Pos dan Telekomunikasi yang bernaung di bawah Departemen Komunikasi dan Informasi. PT Pos Indonesia (Persero) bergerak di bidang jasa yakni melayani atau mengurus layanan pengiriman. PT Pos terdiri dari kantor pusat, kantor cabang, DC (*Delivery Center*) dan memiliki tempat untuk memproses surat maupun paket yang disebut MPC (*Mail Processing Centre*). *Mail Processing Centre* adalah Pos yang mempunyai fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian serta penanggung jawab implementasi kebijakan pemrosesan, pendistribusian dan pengantaran kiriman pos secara efektif dan efisien di wilayah kerjanya. Kabupaten PALI menerima kiriman surat-surat yang akan diproses dikantor tersebut sudah dalam bentuk kantong. Surat-surat yang ada dalam kantong merupakan gabungan dari setiap kantor pos cabang maupun kantor pusat.

Berdasarkan kegiatan kerja di PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI, pegawai dituntut untuk bekerja dengan tepat sesuai dengan prosedur karena PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI harus selalu tepat waktu dalam hal pendistribusian produk karena dari awal waktu kedatangan dan terkirimnya paket ataupun surat ke tangan konsumen sudah ditentukann terlebih dahulu. Karyawan dituntut agar selalu bekerja dengan baik dalam bekerja sehari-hari agar paket atau surat bisa sampai ke tempat tujuan secara cepat dan tepat waktu. Akan tetapi fakta dilapangan sering ditemukan bahwa pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI, seringkali tidak menjalankan tugasnya dengan baik. Ini bisa dilihat dan dinilai sering sekali ada paket atau surat yang terlambat sampai ke tujuan maupun telat dari waktu yang telah dijadwalkan dan ditentukan sebelumnya karena telat pemrosesan awal yang diakibatkan pegawai yang telat pemrosesan

awal karena alasan yang kurang jelas yang akhirnya berakibat terhadap penilaian kinerja karyawan di kantor.

Kerjasama yang baik agar tercapainya suatu visi dan misi perusahaan tersebut, pemanfaatan waktu kerja juga dibutuhkan seperti datang tepat waktu dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah dibebankan kepada pegawai tersebut sehingga pekerjaan tidak menumpuk. Dalam PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI beberapa pegawai yang mempunyai kuantitas dan kualitas kerja baik atau lebih dari yang lain. Dalam pemanfaatan waktu juga masih beberapa pegawai yang mau memanfaatkan waktu dengan baik, yang mengakibatkan terhambatnya pekerjaan pegawai yang lain karena pekerjaan tersebut saling bersangkutan. Dalam kerjasama antar pegawai sudah terjalin baik tetapi terkadang masih terjadi perselisihan karena kualitas, kuantitas dan gaya bahasa setiap pegawai yang berbeda sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal konflik yang terjadi antar pegawai dalam perusahaan, jika tidak ditangani dengan baik, akan mengakibatkan adanya hambatan bagi pegawai untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi menurun.

George R. Terry mengartikan kepemimpinan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Miftah Thoha, 2010).

Kompetensi memiliki peran yang amat penting, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan

yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Kompetensi dipandang sebagai atribut yang spesifik, seperti pengetahuan dan keterampilan yang digunakan untuk menunjukkan suatu kinerja dalam suatu pekerjaan yang sedang dilakukan menurut Sandberg (dalam Dewi dkk, 2017).

Menurut Mathis dan Jackson (2006:262) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik tentu akan berdampak positif kepada perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk tentu akan berdampak negatif kepada perusahaan. Kemudian penulis melakukan observasi dan wawancara kepada Manager SDM PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawainya hasil wawancara diperoleh bahwa sedang terjadi penurunan pencapaian kinerja pegawai yang dapat dilihat berdasarkan hasil pencapaian indikator kinerja utama. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis tertarik untuk mengetahui kepemimpinan yang dapat memberikan kompetensi dan penempatan kerja pegawai yang diterapkan oleh PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI. Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi diatas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **”Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh secara simultan Kepemimpinan, Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI ?
2. Apakah ada Pengaruh secara parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI ?
3. Apakah ada Pengaruh secara parsial Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI ?
4. Apakah ada Pengaruh Secara parsial Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis :

1. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Penempatan Kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI.
2. Pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI.
3. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI.
4. Pengaruh Penempatan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kabupaten PALI.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khusus dalam bidang sumber daya manusia serta mampu menerapkan ilmu dan teori-teori yang telah diperoleh. Khususnya tentang kepemimpinan, kompetensi, penempatan kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk semakin meningkatkan kinerja organisasi melalui kepemimpinan, kompetensi dan penempatan kerja.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian serupa dan sebagai informasi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S.Nitesemito. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Arikunto, S. 2016. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hani, T. Handoko. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Haryono.H, Amirul & Hadi. 2012. Metodologi Penelitian, Bandung: Pustaka Setia.
- Heidjrahman, Suad Husnan. 2013. Manajemen Personalia BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husein, umar, 2011. Metode Riset Bisnis. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan, M.2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Perkasa, Jakarta
- Mangkunegara.2011. Evaluasi Kinerja SDM. Jakarta: Bumi Perkasa.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rivai Veitzhal, Mulyadi & Deddy. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veitzhal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen p dan Judge Timothy, “Perilaku Organisasi”, Prehallindo, Jakarta 2015.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Perkasa.
- Sustrisno,Edy.2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Saydam Gauzali. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sugiyono.2014. Metode Penelitian Bisnis. Alfabeta, Bandung.

Thoha, Miftah. 2013. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Edisi 1, PT. Raja Grafindo, Jakarta.

https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir/784906882933a3b23fe226e004aafd05.pdf

<file:///C:/Users/asus/Downloads/5965-11758-1-SM.pdf>

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/8356/Bab%202.pdf?sequence=10&>

isAllowed=y