

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN
PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA
DIREKTORAT JENDERAL BINA MARGA SATUAN KERJA
PENGAWASAN & PEMANFAATAN JALAN NASIONAL
(SATKER P2JN PALEMBANG)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat- Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

ARYA WIRATAMA

NPM : 1801110275

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

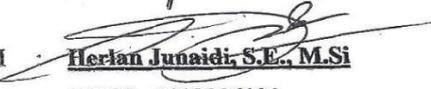
2022

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ARYA WIRATAMA
Nomor Pokok/NPM : 1801110275
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal
Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja
Pada Direktorat Jenderal Bina Satuan Kerja
Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker
P2JN Palembang)

Pembimbing Skripsi

Tanggal 3-10-2022 Pembimbing I :  Azmir Ferdiansyah, S.E., M.M
NIDN : 0271105301

Tanggal 3-10-2022 Pembimbing II :  Herlan Junaidi, S.E., M.Si
NIDN : 0219086101

Mengetahui,



Dekan



Dr. Msy. Mikial, S.E., M. Si, Ak. CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariyah, S.E., M.M

NIDN : 0222096301



UNIVERSITAS TRIDIANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ARYA WIRATAMA
Nomor Pokok/NPM : 1801110275
Jurusan/Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Direktorat Jenderal Bina Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang)

Penguji Skripsi :

Tanggal 3-10-2022

Ketua Penguji :  Azmir Ferdiansyah, S.E., M.M
NIDN : 0221105801

Tanggal 3-10-2022

Penguji I :  Herlan Junaidi, S.E., M.Si
NIDN : 0219086101

Tanggal 4-10-2022

Penguji II :  Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN : 0230066302

Mengesahkan:

Dekan,




Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN: 0222096301



MOTTO :

“Tujuan Pendidikan Itu Untuk Mempertajam Kecerdasan, Memperkukuh Kemampuan Serta Memeperhalus Perasaan.

Arya Wiratama

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Arya Wiratama

Nomor Pokok/NPM : 1801110275

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 pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2022



Arya Wiratama

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadirat Allah SWT. Karena dengan limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga proposal yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Direktorat Jenderal Bina Marga Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang)”** ini dapat terselesaikan. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi syarat penelitian dan sebagai syarat mendapatkan gelar sarjana.

Penyusunan skripsi ini melibatkan banyak pihak yang telah banyak memberikan bantuan, untuk itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan penghargaan dan saran terima kasih kepada :

1. Dr. Hj. Manisah, MS, Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Dr.Msy.Mikial,SE.,M.Si.Ak.CA.CSRS, Selaku Dekan Fakultas Universitas Tridinanti Palembang.
3. Mariyam Zanariah, S.E., M.M Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Azmir Ferdiansyah.S.E,M.M Selaku Pembimbing I dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Herlan Junaidi, S.E,M.Si , Selaku Pembimbing II dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Staf dan Administrasi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Para dosen dan pihak-pihak lain yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam penelitian skripsi ini.
8. Seluruh keluarga, terutama Papa Mama dan Saudaraku serta keluarga yang telah memberikan dorongan moril dan material.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan yang merupakan kelemahan dari peneliti dalam melaksanakan tugas penelitian ini. Untuk itu diharapkan tanggapan dan masukan dari berbagai pihak demi perbaikan di masa yang akan datang.

Palembang, Mei 2022

Peneliti

Arya Wiratama

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTTO	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Prestasi Kerja.....	9
2.1.2 Pengertian Prestasi Kerja.....	9
2.1.3 Penilaian Prestasi Kerja.....	12
2.2 Kepemimpinan.....	14
2.2.1 Pengertian Kepemimpinan.....	14

2.2.2 Teori Kepemimpinan	16
2.2.3 Teori Sifat	16
2.2.4 Teori Perilaku	17
2.2.5 Teori Situasional	19
2.2.6 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja	21
2.3 Komunikasi Interpersonal	21
2.3.1 Pengertian Komunikasi Interpersonal	21
2.3.2 Media Komunikasi	24
2.3.3 Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Prestasi kerja	25
2.4 Penempatan Pegawai	26
2.4.1 Tujuan Penempatan Kerja	27
2.4.2 Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam Penempatan Pegawai	28
2.4.3 Kendala Penempatan Kerja	30
2.4.4 Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja	30
2.5 Penelitian Lain yang Relevan	31
2.6 Kerangka Berpikir	33
2.7 Hipotesis Penelitian	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1 Tempat Penelitian	35
3.1.2 Waktu Penelitian	35
3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	36
3.2.1 Populasi	36
3.2.2 Sampel dan Teknik Sampling	36

3.3 Rancangan Penelitian	37
3.4 Definisi Operasional dan Variabel	38
3.5 Instrumen Penelitian	40
3.5.1 Uji Validitas	40
3.5.2 Uji Reliabilitas	41
3.6 Uji Asumsi Klasik	42
3.6.1 Uji Normalitas	42
3.6.2 Uji Multikolinearitas	42
3.6.3 Uji Heteroskedastisitas	42
3.7 Teknik Analisis Data	43
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif	44
3.7.2 Regresi Linear Berganda	45
3.7.3 Koefisien Korelasi	45
3.7.4 Koefisien Determinasi	47
3.8 Uji Hipotesis	47
3.8.1 Uji secara Parsial, digunakan Uji t	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Instansi	50
4.1.1 Sejarah Berdirinya Satker P2JN Sumsel	50
4.1.2 Visi dan Misi	51
4.1.3 Struktur Organisasi	51
4.1.4 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	53
4.2 Uji Instrumen	66
4.2.1 Uji Validitas	66
4.2.2 Uji Reliabilitas	72

4.3 Uji Asumsi Klasik	74
4.3.1 Uji Normalitas	74
4.3.2 Uji Multikolinearitas	76
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas	77
4.4 Teknik Analisis Data	78
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif	78
4.4.2 Analisis Regresi Berganda	82
4.4.3 Koefisien Determinasi	84
4.4.4 Koefisien Korelasi	85
4.4.5 Uji Hipotesis	88
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	99
5.1 Kesimpulan	99
5.2 Saran-saran	100
DAFTAR PUSTAKA	101
LAMPIRAN-LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Lain yang Relevan.....	32
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 3.1 Penafsiran Koefisien korelasi.....	46
Tabel 4.2. 1 Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja (Y).....	67
Tabel 4.2. 2 Hasil Uji Validitas Variabel kepemimpinan (X1).....	68
Tabel 4.2. 3 Hasil Uji Validitas Komunikasi Interpersoanal (X2).....	69
Tabel 4.2. 4 Hasil Uji Validitas Penempatan Pegawai (X3).....	71
Tabel 4.2. 5 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.2. 6 Hasil Uji Normalitas Data.....	75
Tabel 4.2. 7 Uji Multikolenieritas.....	76
Tabel 4.2. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	77
Tabel 4.2. 9 Ringkasan Hitungan Statistik Deskriptif.....	79
Tabel 4.2.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	82
Tabel 4.2. 11 Analisis Determinasi.....	84
Tabel 4.2. 12 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	86
Tabel 4.2. 13 Hasil Uji F (Anova).....	90
Tabel 4.2. 14 Hasil Uji T.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Satker P2JN Sumsel.....	52

ABSTRAK

Arya Wiratama. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang). Program Sarjana Program Studi Ekonomi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang,(Dibawah Bimbingan Azmir Ferdiansyah,S.E,MM dan Herlan Junaidi, SE,MM.)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi. Hipotesis yang akan diuji adalah (1) Kepemimpinan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. (2) Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. (3) Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. (4) Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Penempatan Pegawai secara bersama sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja,

Metode penelitian yang dipergunakan yaitu metode penelitian korelasi (correlation survey) dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel dengan Teknik Sampling Jenuh dimana pengambilan sampel dari keseluruhan populasi yaitu 40 orang pegawai. Metode analisis digunakan analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi, uji validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi berganda mencakup uji-t untuk tes parsial dan uji-F untuk uji simultan. Proses perhitungan dilakukan dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 23.0.

Hasil dari penelitian adalah : (1) Secara simultan menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. (2) Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.(3) Secara parsial Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.(4)

Secara parsial Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang).. Sedangkan persamaan regresinya adalah $Y = 2,320 + 0,441 X1 + 0,217 X2 + 0,346 X3 + e$

Kata Kunci : Prestasi Kerja, Kepemimpinan, Komunikas Interpersonal dan Penempatan Pegawai

RIWAYAT HIDUP

Arya Wiratama dilahirkan di Palembang Pada tanggal 21 Desember 1999 dari Ayah Sucipto dan Ibu Nuraini anak ke 2 dari 2 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 113 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 53 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas Pada tahun 2017 di SMA Negeri 16 Palembang. Pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi Tridianti Palembang Program Studi Manajemen.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama yang lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut terganggu, maka akan mempengaruhi sub sistem yang lainnya. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban megaturnya, yang berarti anggota atau individunya melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Peran sumber daya manusia merupakan modal besar dalam penentuan tujuan suatu perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi .

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan. Karena pegawai merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak pegawai yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan.

Prestasi Kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, prestasi kerja merupakan kesanggupan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan bermutu dan tepat sasaran. Merupakan hal yang sangat diinginkan oleh setiap pemimpin bahkan oleh karyawan itu sendiri serta berbagai hal akan dilakukan organisasi atau perusahaan untuk memotivasi pegawainya agar bisa menaikkan prestasi kerja .

Prestasi kerja dipengaruhi oleh tiga faktor yakni kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Dengan penilaian melalui tiga faktor tersebut maka prestasi kerja pihak lembaga, organisasi, intitusi ataupun instansi pemerintah dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan pegawainya, sesuai dengan potensi dan keterampilan dari pegawai tersebut. Selain itu juga pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen di dalam mengambil keputusan mengenai pemberian atas prestasi kerja yang telah dicapai pegawainya .

Untuk meningkatkan prestasi kerja bagi pegawai, hal yang paling menentukan adalah faktor kepemimpinan yang diterapkan atasan dalam mengelola kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik akan mampu mengarahkan pegawai menuju sasaran yang telah ditetapkan.

Peranan seorang pimpinan dalam suatu organisasi sangat dominan, akan tetapi walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja yaitu pegawai. pegawai atau bawahan adalah salah satu pelaksana berbagai macam pekerjaan dan tugas yang tentunya memerlukan dorongan atau motivasi yang terus menerus untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja, yang pada akhirnya mampu meningkatkan prestasi pegawainya

Dengan adanya bukti masalah yang terjadi diperlukan adanya kepemimpinan yang tegas dan bias menumbuhkan motivasi dan semangat kepada bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang efektif sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan sebuah organisasi atau suatu perusahaan. Untuk melihat efektif tidaknya suatu kepemimpinan, dapat dilihat dari hasil kepemimpinannya. Kreatif yang efektif yaitu “Hasil dari kerjasama atau prestasi kelompok yang dipimpin atau unit bagiannya. Seorang pimpinan yang efektif tidak hanya bisa mempengaruhi bawahan-bawahannya, tapi juga bisa menjamin bahwa para karyawannya tersebut dapat bekerja dengan seluruh kemampuan yang mereka miliki”. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan orang yang mempunyai jabatan yang berhak memberikan pengaruh, pendapat, pengarahan, dan meminta orang lain terutama bawahannya agar mereka bekerja dengan semangat dan keyakinan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Komunikasi Interpersonal merupakan suatu komunikasi yang berlangsung dalam konteks tatap muka dimana pesan-pesan mengalir melalui saluran-saluran

yang bersifat antar personal seperti dalam percakapan antar orang perorang atau dua orang berpendapat dan Komunikasi Interpersonal merupakan pengiriman pesan dari seseorang dan diterima oleh orang lain dengan efek dan umpan balik langsung. Jadi dalam komunikasi interpersonal sangat meminimalkan adanya penyimpangan atau distorsi.

Pimpinan atau atasan perlu senantiasa menciptakan kondisi yang memungkinkan terjalinnya komunikasi efektif antara atasan dengan bawahan dan antara pegawai atau bawahan itu sendiri. Dengan terjadinya komunikasi yang baik, suasana kerja dapat berlangsung secara nyaman, pendelegasian tugas dapat berlangsung secara jelas, hubungan antar individu dapat terjalin dengan baik sehingga diharapkan dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawainya.

Penempatan pegawai harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*". Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan prestasi kerja. Penempatan Pegawai juga melihat bagaimana menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat dan seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya yang akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan .

Saat ini pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang), permasalahan yang muncul pada pegawai berkaitan dengan masalah Prestasi Kerja. Hal ini dampak

dari adanya penyelesaian tugas-tugas yang tidak tepat waktu, masih rendahnya tingkat inisiatif pada diri pegawai dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan permasalahan yang terjadi berkaitan dengan tugas yang diemban, rendahnya semangat berprestasi pada diri pegawai dan beberapa indikator lain yang menunjukkan rendahnya motivasi berprestasi pada pegawai di instansi yang saya teliti.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diatas antara lain kepemimpinan, komunikasi interpersonal dan penempatan pegawai. Dari faktor tersebut diduga kuat ikut mempengaruhi prestasi kerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang). Dalam hal ini bukti permasalahan yang ada instansi tersebut, yang pertama diperlukan adanya keterampilan memotivasi dan menginspirasi orang lain yang menjadi pengikutnya sehingga pegawainya dapat bertumbuh dan berkembang secara optimal dan sesuai yang diharapkan. Dan yang kedua selanjutnya adanya komunikasi yang baik dari atasan untuk bisa memotivasi pegawai agar bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan. Serta penempatan pegawai pada posisi yang tepat, maka diharapkan setiap karyawan akan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya, dan hal ini juga memberikan prestasi kerja yang baik terhadap pegawainya, serta dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja pada**

Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang)“.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas, maka perumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang) ?
2. Apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang) ?
3. Apakah terdapat pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang) ?
4. Apakah terdapat pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan :

1. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Direktorat

Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang).

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang).
3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang).
4. Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai secara parsial pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang).

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan. Kalau tujuan penelitian dapat tercapai dan rumusan masalah dapat terjawab secara akurat, maka penelitian ini diharapkan bisa berguna :

1. Bagi pegawai, penelitian ini dapat memberikan informasi akan pentingnya Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai dalam rangka peningkatan Prestasi Kerja Pegawai.
2. Bagi Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang) , hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran untuk membantu memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada terutama untuk dijadikan

bahan acuan dalam menentukan kebijakan dan langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam rangka meningkatkan Prestasi Kerja para pegawainya.

3. Sebagai sumber informasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia..
4. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan teori ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan konsep Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Satuan Kerja Pengawasan & Pemanfaatan Jalan Nasional (Satker P2JN Palembang).

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu A.A Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Gujarati, Damodar. 2011. Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi 5. Jakarta:

Salemba Empat.

Gurnitowati E.L & Maliki. 2014. Komunikasi yang Efektif. Jakarta : Lembaga

Administrasi Negara – Republik Indonesia.

Haryono, S. 2007. Statiska Penelitian Manajemen dengan Bantuan Program

SPSS. Palembang : Badan Penerbit MM UTP.

Hasibuan SP. Malayu. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.

Jakarta : Bumi Aksara.

K, Digdoweiso. 2017. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis : Lpu Unas

Kartini Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Penerbit PT. Raja

Grafindo Persada.

Malayu SP Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.

Jakarta : Bumi Askara.

Mathis R.L & Jackson J.H. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :

Salemba Empat.

Mar'at. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Ghalia Indonesia.

- Moekijat. 2013. Teori Komunikasi. Bandung : Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, M. Martini. 2010. Kepemimpinan yang Efektif.
Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir .2021. Fakultas Ekonomi
Universitas Tridianti Palembang
- Sudjana. 2012. Metode Statiska. Bandung : Penerbit Tarsito.
- Sulbahri Madjir dan Kamsrin Sa'i. 2013. Statiska Penelitian Manajemen dengan
Program SPSS Badan Penerbit MM UTP Palembang.
- Suhardi Sigit. 2013. Perilaku Organisasi. Yogyakarta. BPFE.
- Sugiyono.2010. Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif dan
Kualitatif) dan R&D). Bandung. Alfabeta.
- Wahid. S. 2013. Statistik Non-Parametrik (contoh kasus dan pemecahannya
dengan SPSS). Yogyakarta :Andi Offset.
- Widiyantoro Yudy. 2012. Pengaruh Seleksi Penempatan Pegawai terhadap
Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Kediri. Jurnal Ilmu
Manajemen, Revitalisasi, Vol 1 Nomor 03 Desember. 2012 : Universitas
Islam Kediri.