

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN  
PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA  
DIREKTORAT JENDERAL BINA MARGA – KEMENTERIAN  
PEKERJAAN UMUM & PERUMAHAN RAKYAT (Ruang Lingkup PJJN  
Wilayah I Sumatera Selatan)**

**Ratna Sari**

Universitas Kader Bangsa, Palembang

Alamat Korespondensi: ratnasari0665@gmail.com

***Abstract***

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership, interpersonal communication and employee placement on achievement. The research method used is the correlation research method with a descriptive approach. The sampling technique was saturated sampling technique where the sample was the entire population. The analytical method used quantitative analysis with regression analysis methods, validity, reliability, multiple linear regression analysis, correlation analysis, coefficient of determination and hypothesis testing. The collected data were analyzed using multiple regression including t-test for partial test and F-test for simultaneous test. The results of the research simultaneously show that leadership, interpersonal communication, and employee placement have a positive and significant effect on job performance. Work at the Directorate General of Highways - Ministry of Public Works & Public Housing (Scope of BBPJN V - PJJN Region I Sumsel).*

*Keywords: Job Performance, Leadership, Interpersonal Communications and Employee Placement*

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi. Metode penelitian yang dipergunakan yaitu metode penelitian korelasi dengan pendekatan deskriptif. Teknik pengambilan sampel dengan Teknik Sampling Jenuh dimana sampel merupakan keseluruhan populasi. 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. Hasil dari penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, dan Penempatan Pegawai berpengaruh terhadap Prestasi Kerja), secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup BBPJN V - PJJN Wilayah I Sumsel).

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

## A. Pendahuluan

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 mengaturnya, yang berarti anggota atau individunya melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Salah satu tujuan perusahaan akan tercapai bila pegawai memiliki prestasi yang bagus. Salah satu keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh prestasi para pegawainya (Hanggarini, 2012). 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 (Hasibuan, 2012:10). 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, instansi 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 (Sulistiyani, 2003:223).

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. Visi jauh ke depan mutlak dimiliki oleh pemimpin bila ingin sukses membawa organisasinya dalam menuju tujuan. Oleh karenanya,

kepemimpinan tentunya akan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pegawai.

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 kepemimpinan. 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 (As'ad, 2004:46).

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 (Miranti:2004).

Pimpinan atau atasan perlu senantiasa menciptakan kondisi yang memungkinkan terjalannya 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

(Hasibuan,2005:63). Dan 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 (Mathis,2006:262).

Saat ini pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel), 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 diteliti. 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 – Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel). Dalam hal ini, 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.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan Pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel), Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel),

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 40 orang. Peneliti mengambil sampel jenuh yaitu keseluruhan dari populasi dalam penelitian ini, menurut Sugiyono (2010) sampel jenuh adalah teknik pengumpulan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode yang dipergunakan yaitu metode survey kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dalam hubungannya dengan teknik survey ini, Haryono (2007 : 62) lebih lanjut menyatakan survey adalah sebuah teknik penelitian dimana informasi dikumpulkan penggunaan kuisisioner. Pendekatan deskriptif dipandang paling tepat untuk melaksanakan penelitian ini dengan pertimbangan bahwa informasi yang diharapkan diperoleh yakni tentang gejala pada saat penelitian dilakukan. Analisis sebab akibat diperlukan untuk menyelidiki pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat sehingga hipotesis dapat teruji secara empirik dan melalui analisis statistik yang akurat. Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal, Penempatan Pegawai dan Prestasi Kerja digunakan instrumen berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *likert*, selanjutnya dari kuisisioner-kuisisioner tersebut akan dilakukan uji validasi dan reliabilitas. Analisis data harus memenuhi syarat uji persyaratan uji normalitas distribusi data (KMO), uji Homogenitas, uji Linearitas selanjutnya data di analisis uji Multikolinieritas dan Uji heteroskedastisitas, lebih lanjut dilakukan uji hipotesis dengan SPSS dengan Regresi linear berganda

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Semua instrumen kuesioner didalam variabel penelitian ini memenuhi Validitas, selanjutnya untuk Realibilitas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini lulus uji reliabilitas. Berdasarkan banyaknya variabel dan merujuk ke masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yakni: (1). Kepemimpinan ( $X_1$ ), (2). Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ). (3) Penempatan Pegawai ( $X_3$ ) serta Prestasi Kerja ( $Y$ ). Dengan menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov*, normalitas distribusi data dapat dihitung berdasarkan nilai *Asymtotic Significance* yang diperoleh dengan nilai  $\alpha = 0,05$ . nilai *Asymtotic Significance* untuk variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0,854, variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,985 , Komunikasi

Interpersonal (X<sub>2</sub>) sebesar 0,869 dan variabel Penempatan Pegawai (X<sub>3</sub>) sebesar 0,813. Oleh karena keempat variabel tersebut memiliki *Asymptotic Significance*  $> \alpha = 0,05$ , maka seluruh data pada variabel tersebut dinyatakan terdistribusi secara normal. uji homogenitas untuk sampel uji persyaratan disini menggunakan Uji Chi-Square yang digunakan untuk perbedaan perbedaan distribusi data dalam hal ini homogenitas. bahwa nilai *Asymptotic Significance* variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,952, variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,994, Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>) sebesar 0,915 dan variabel Penempatan Pegawai (X<sub>3</sub>) sebesar 0,780, Oleh karena ke empat variabel tersebut memiliki *Asymptotic Significance*  $> \alpha = 0,05$ , maka seluruh data pada variabel tersebut dinyatakan homogen atau lulus uji homogenitas. Uji Linearitas semua variabel memiliki hubungan yang linear. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu harus dipenuhi beberapa asumsi klasik dalam analisis regresi berganda Uji Asumsi Klasik yaitu asumsi tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi. Apabila hasil pengujian menunjukkan ketiga asumsi tersebut diatas terpenuhi semua maka model persamaan regresi berganda merupakan blue model artinya model dapat dipakai untuk menjelaskan pengaruh variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>) dan Penempatan Pegawai (X<sub>3</sub>) terhadap variabel terikat tanpa ada bias/penyimpangan.

#### Uji Asumsi Klasik Autokorelasi

Berdasarkan Uji Asumsi Klasik diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.348. karena *Durbin-Watson* masih mendekati nilai 2 dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi (korelasi antar data penelitian).

#### Uji Multikolenieritas

Uji asumsi multikolinieritas ini dilakukan dengan cara menghitung nilai *Variance Inflating Factor* (VIF), apabila VIF lebih kecil dari 5 maka berarti tidak terjadi multikolinieritas (Santoso:2009). Berdasarkan hasil perhitungan uji Multikolinieritas korelasi antara Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) diperoleh nilai VIF. sebesar

1.128, Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>) diperoleh nilai VIF. sebesar 1.044, dan Penempatan Pegawai (X<sub>3</sub>) diperoleh nilai VIF. sebesar 1.173. Karena semua nilai VIF lebih kecil dari 5 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis *output* menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variable Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) 0,441, Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>) 0,217 dan Penempatan Pegawai (X<sub>3</sub>) 0,346 yang juga menghasilkan nilai konstanta sebesar 2,320 sehingga persamaan regresi berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :  $Y = 2,320 + 0,441X_1 + 0,217X_2 + 0,346X_3 + e$ . Hasil perhitungan dapat di interpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 2,320 menyatakkan bahwa tidak ada peningkatan Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>), dan Penempatan Pegawai (X<sub>3</sub>) (secara matematika, X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> adalah 0, maka Prestasi Kerja (Y) tetap sebesar 2,320 unit skor. Koefisien regresi Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) adalah 0,441, artinya setiap penambahan satu satuan skor Kepemimpinan akan meningkatkan skor Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,441 dengan menjaga Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>), dan Penempatan Pegawai (X<sub>3</sub>) tetap/konstan. Koefisien regresi Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>) adalah 0,217, artinya setiap penambahan satu satuan skor Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>) akan meningkatkan skor Prestasi Kerja sebesar 0,217 dengan menjaga skor Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan skor Penempatan Pegawai (X<sub>3</sub>) tetap/konstan. Koefisien regresi Penempatan Pegawai (X<sub>3</sub>) adalah 0,346, artinya setiap penambahan satu satuan skor Penempatan Pegawai (X<sub>3</sub>) akan meningkatkan skor Prestasi Kerja sebesar 0,346 dengan menjaga skor Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Komunikasi Interpersonal (X<sub>2</sub>) tetap/konstan.
- Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) 0,441 atau sama dengan 44,1% artinya kecenderungan proyeksi

perubahan antara variabel Kepemimpinan (X1) dengan variabel Prestasi (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 100% maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Prestasi sebesar 44,1% dengan tingkat signifikansi 5%.

- Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa Komunikasi Interpersonal (X2) 0,217 atau sama dengan 21,7% artinya kecenderungan perubahan antara variabel Komunikasi Interpersonal (X2) dengan variabel Prestasi (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Komunikasi Interpersonal (X2) sebesar 100% maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Prestasi sebesar 21,7% dengan tingkat signifikansi 5%.
- Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa Penempatan Pegawai (X3) 0,346 atau sama dengan 34,6% artinya kecenderungan perubahan antara variabel Penempatan Pegawai (X3) dengan variabel Prestasi (Y) menunjukkan bahwa setiap perubahan atau peningkatan variabel Penempatan Pegawai (X3) sebesar 100% maka mengakibatkan perubahan atau peningkatan pula pada variabel Prestasi sebesar 34,6% dengan tingkat signifikansi 5%.
- Ketiga variabel bebas tersebut variabel Kepemimpinan (X1), Komunikasi Interpersonal (X2) dan Penempatan Pegawai (X3) berkorelasi positif dengan Prestasi artinya bila variabel Kepemimpinan (X1), Komunikasi Interpersonal (X2) dan Penempatan Pegawai (X3) meningkat maka akan mengakibatkan meningkatkan Prestasi Kerja, begitu pula sebaliknya, apabila variabel Kepemimpinan (X1) Komunikasi Interpersonal (X2) dan Penempatan Pegawai (X3) menurun Prestasi Kerja juga akan menurun.

#### Koefisien Determinasi

Nilai  $r$  secara simultan sebesar 0,678. Artinya secara simultan Kepemimpinan (X1) Komunikasi Interpersonal (X2) dan Penempatan Pegawai (X3) berhubungan cukup kuat dan menunjukkan derajat asosiasi yang tinggi dengan Prestasi Kerja. Nilai  $R$ -Square (Adjusted  $R^2$ ) adalah 0,414. Hal ini berarti 41,4 % variasi

nilai skor variabel Prestasi Kerja bisa dijelaskan secara bersama - sama oleh Kepemimpinan (X1) Komunikasi Interpersonal (X2) dan Penempatan Pegawai (X3) dalam model regresi. Sisanya dijelaskan oleh faktor lain (e).

#### Pengujian Hipotesis Statistik

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) yang diajukan ditolak atau diterima pada tingkat signifikansi tertentu. Selanjutnya, dilakukan analisis regresi dan korelasi sederhana dan ganda, serta korelasi parsial. Dalam penelitian ini, yang ingin diperoleh adalah seberapa besar kekuatan korelasi atau yang terjadi antara kedua variabel bebas dengan satu variabel terikat, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan dikontrol oleh variabel lain atau tidak. Pengujian hipotesis statistik untuk hipotesis pertama dilakukan dengan *Uji F* (simultan/bersama-sama) sedangkan hipotesis kedua dan ketiga dilakukan dengan *Uji t*, (parsial/sendiri-sendiri).

**1. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai Secara Bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Bina Marga-Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJK Wilayah I Sumsel):** Hasil pengolahan data nilai signifikansi 0,000 atau  $>(0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai Secara Bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja pada Direktorat Jenderal Bina Marga-Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJK Wilayah I Sumsel).

**2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada Direktorat Jenderal Bina Marga-Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJK Wilayah I Sumsel):** Hasil pengolahan data diperoleh  $t$ -hitung sebesar 30,35 dan nilai signifikansi  $0,004 < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh antara Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Direktorat Jenderal Bina Marga-Kementerian Pekerjaan Umum &

Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel).

**3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi Kerja pada Direktorat Jenderal Bina Marga-Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel):** Hasil pengolahan data diperoleh nilai signifikansi  $0,036 < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh antara Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi Kerja pada Direktorat Jenderal Bina Marga-Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel).

**4. Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja pada Direktorat Jenderal Bina Marga-Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel):** Hasil pengolahan data nilai signifikansi  $0,025 < (0,05)$ , maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh antara Penempatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Direktorat Jenderal Bina Marga-Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel).

#### **D. Simpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan melalui analisis statistik inferensial, dapat disimpulkan bahwa Variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Prestasi Kerja (Y) artinya jika variabel Kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan 1 persen, maka Prestasi Kerja (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,441 atau 4,41 persen. Yang kedua, Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) mempunyai pengaruh yang positif artinya jika variabel Komunikasi Interpersonal (X2) mengalami kenaikan 1 persen, maka Prestasi Kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,217 atau 21,7 persen. Dan yang ketiga, Variabel Penempatan Pegawai (X3) mempunyai pengaruh yang positif artinya jika variabel Penempatan Pegawai (X3) mengalami kenaikan 1 persen, maka Prestasi Kerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,346 atau 34,6 persen dan sebaliknya. Selanjutnya berdasarkan Uji koefisien Determinasi ( $R^2$ ) menggambarkan bahwa Variabel Bebas Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan

Penempatan Pegawai secara bersama-sama mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap Variabel Terikat Prestasi Kerja sebesar 0,678 dan sisanya lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model persamaan. Berdasarkan Uji F statistik diperoleh secara bersama-sama bahwa Variabel bebas Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel terikat Prestasi Kerja dengan nilai signifikansi 0,00 atau  $< (0,05)$ . Selanjutnya berdasarkan Uji t statistik bahwa Variabel Kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja dengan t-hitung sebesar 30,35 dan nilai signifikansi  $0,004 < (0,05)$ . Sedangkan Variabel Komunikasi Interpersonal terdapat pengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja dengan t-hitung sebesar 21,75 dan nilai signifikansi  $0,036 < (0,05)$ . Dan Variabel Penempatan Pegawai terdapat pengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja dengan t-hitung sebesar 23,37 dan nilai signifikansi  $0,025 < (0,05)$ .

Karena terbukti adanya pengaruh antara ketiga variabel yaitu Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja, maka untuk meningkatkan Prestasi Kerja pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel) perlu upaya untuk meningkatkan variabel-variabel tersebut. Adapun beberapa cara dan langkah dalam meningkat variabel yang terkait dengan penelitian ini adalah dengan mengupayakan untuk meningkatkan Kepemimpinan dengan cara Pimpinan harus sering menerapkan aturan-aturan yang harus diikuti oleh pegawai saat bekerja seperti aturan Kedisiplinan akan waktu dalam bekerja. mengupayakan untuk meningkatkan Komunikasi Interpersonal dengan cara pimpinan harus menjadi sumber informasi pada proses komunikasi yang terjadi sudah berjalan baik dengan cara menggunakan seperti bahasa yang formal, fokus saat melakukan pembicaraan dan hindari dalam menggurui di masing-masing individu saat bekerja. Lebih lanjut mengupayakan untuk meningkatkan Penempatan Pegawai dengan cara memberikan pelatihan sebelum menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan tertentu.

## E. Daftar Pustaka

- Anwar Prabu A.A Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- As'ad, Moh. 2004. Seri Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Cetakan 8, Yogyakarta: Liberty.
- Gitosudarmo, I & I Nyoman Sudita. 2008. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta :BPFE
- Gujarati, Damodar. 2011. Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga.
- Gurnitowati E.L & Maliki. 2001. 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. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juanda, B. 2007. Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis : IPB Press
- Kartini Kartono. 2001. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Malayu SP Hasibuan. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Askara.
- Mathis R.L & Jackson J.H. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mar'at. 2003. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2003. Teori Komunikasi. Bandung : Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, M. Martini. 2000. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Sudjana. 2002. 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. 2003. Perilaku Organisasi. Yogyakarta. BPFE.
- Sugiyono.2010. Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif) dan R&D). Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2001. Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.
- Wahid. S. 2003. 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.