

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PJM Wilayah I Sumatera Selatan)

Ratna Sari^{1*}, Regy Citra Perdana², Muhammad Rizqi Agustino, and Fepi Leisthari⁴

¹ Departement of Management, Faculty of Economics, University Kader Bangsa, Palembang, 30129, Indonesia

² Departement of Management, Faculty of Economics, University Kader Bangsa, Palembang, 30129, Indonesia.

³ Departement of Management, Faculty of Economics, University Kader Bangsa, Palembang, 30129, Indonesia.

Abstrak

The purpose of this study was to determine the effect of leadership, interpersonal communication and employee placement on achievement. The hypotheses to be tested are (1) Leadership has an effect on Job Performance. (2) Interpersonal Communication has an effect on Work Performance. (3) Employee Placement has an effect on Work Performance. (4) Leadership, Interpersonal Communication, Employee Placement together have an effect on Work Performance. The research method used is the correlation survey method with a descriptive approach. The sampling technique is the Saturated Sampling Technique where the sample is taken from the entire population of 40 employees. The analytical method used is 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 calculation process is carried out with the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 17.0 program. The results of the study are: (1) Simultaneously shows that Leadership, Interpersonal Communication, and Employee Placement have an effect on Work Achievement). (2) Partially Leadership has a positive and significant effect on Work Performance. (3) Partially Interpersonal Communication has a positive and significant effect on Work Performance. (4) Partially Employee Placement has a positive and significant effect on Work Performance at the Directorate General of Highways – Ministry Public Works & Public Housing (Scope of BBPJM V - PJN Region I Sumsel). While the regression equation is $Y = 2.320 + 0.441 X_1 + 0.217 X_2 + 0.346 X_3 + e$

Keyword: Leadership; Interpersonal Communication; Employee Placement; and Work Performance

Article Info

Affiliation:

^{1,2,3} Departement of Management, Faculty of Economics, University Kader Bangsa, Palembang, 30129, Indonesia

*Correspondence:

E-mail address:

ratnasari0665@gmail.com

regyprime@gmail.com

agustino15rizqi@gmail.com

Article History:

Received : 2021 - 03 - 11

Reviewed: 2021 - 03 - 19

Revised : 2021 - 04 - 12

Accepted : 2021 - 06 - 20

1. 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, 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 (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,2000:46).

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 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 (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. menggunakan teknik Sampling Jenuh dimana pengambilan sampel dari keseluruhan populasi,

maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan jumlah sampel sebesar 40 orang maka semuanya diambil sebagai sampel penelitian.

2. Kajian Teori

1. Prestasi Kerja

Sumber daya manusia yang terampil, profesional dan berprestasi tinggi adalah keinginan setiap organisasi termasuk Direktorat Jenderal Bina Marga– Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel). Sebagai sebuah institusi yang mengemban tanggung jawab melakukan pelayanan terhadap masyarakat, Direktorat Jenderal Bina Marga – Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel) sangat memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai Prestasi Kerja yang tinggi.

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi yang dimaksud berupa hasil yang telah dicapai, dikerjakan dan sebagainya. Hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang diberikan kepadanya dan pada umumnya prestasi seseorang antara lain dapat dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan dari seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian Prestasi dapat diartikan bahwa suatu hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan, tentunya hasil tersebut sangat dipengaruhi faktor kemampuan yang dimilikinya.

Mangkunegara (2000:67) “Prestasi Kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam kaitan dengan Prestasi Kerja Pegawai dalam organisasi, maka semangat kerja yang positif merupakan faktor yang berpengaruh, dan ada sikap yang berupa kesediaan mewujudkan cara kerja yang berdaya dan berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja (Nawawi, 2003 :155).

Pada umumnya orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian Prestasi Kerja merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan. Pentingnya penilaian Prestasi Kerja yang rasional dan ditetapkan secara objektif terlihat dari dua kepentingan yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan dan kepentingan organisasi. Menurut Saydam (2000:486), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi Kerja seorang pegawai ditentukan oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan lingkungan kerja itu sendiri. Adapun ciri-ciri pegawai yang memiliki Prestasi Kerja tinggi yaitu:

- 1) Menguasai seluk beluk bidang dan tugas dalam bidang-bidang terkait.
- 2) Memiliki keterampilan yang amat baik dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang tugasnya.

- 4) Bersungguh-sungguh dan tidak mengenal waktu dalam melaksanakan tugasnya.
- 5) Mempunyai kesegaran jasmani dan rohani yang baik
- 6) Melaksanakan tugas secara berdaya guna dan berhasil guna.
- 7) Hasil pekerjaan melebihi dari yang dituntut oleh organisasi.

b. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian Prestasi Kerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, pengkajian, pengembangan karir dan lain-lain. Kegiatan penilaian Prestasi Kerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi. Data atau informasi tentang Prestasi Kerja pegawai terdiri dari tiga kategori antara lain (Mathis dan Jackson 2002:179):

- 1) Informasi berdasarkan ciri-ciri, seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreatifitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu.
- 2) Informasi berdasarkan tingkah laku, memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan pekerjaan. Informasi perilaku lebih sulit diidentifikasi dan mempunyai keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen.
- 3) Informasi berdasarkan hasil, mempertimbangkan apa yang telah dilakukan pegawainya atau apa yang telah dicapai pegawainya. Untuk pekerjaan-pekerjaan dimana pengukuran itu mudah atau tepat, pendekatan hasil ini adalah cara yang terbaik. Akan tetapi apa-apa yang akan diukur cenderung ditekankan dan apa yang sama-sama pentingnya dan tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan pegawai.

2. Komunikasi Interpersonal

a. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Kata komunikasi berasal dari bahasa latin, yaitu *communicare* dengan demikian dalam komunikasi perlu ditentukan suatu sasaran sebagai dasar untuk memperoleh pengertian yang sama (Gurnitowati, 2001:5). Secara etimologis komunikasi berasal dari kata *lo communicate*. Menurut *Longman Dictionary of Contemporary English*, komunikasi adalah upaya untuk membuat pendapat, menyatakan perasaan, menyampaikan informasi dan sebagainya agar diketahui dan dipahami oleh orang lain. Arti kata lain yang dikemukakan dalam kamus tersebut adalah berbagi (*to share*) atau bertukar (*to exchange*) pendapat, perasaan, informasi dan sebagainya. Sedangkan *communication* diartikan sebagai tindakan atau proses berkomunikasi.

Sigit (2003:152) mendefinisikan komunikasi sebagai suatu bentuk pemrosesan informasi sosial, yang pihak pertama informasi atau yang dihubungi harus menafsirkannya untuk mengerti artinya. Jadi dalam komunikasi, terjadi proses menghasilkan, mengalihkan dan menerima pesan-pesan. Komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya. Dalam seluruh organisasi, umpan balik dapat diutarakan dalam suasana saling percaya, orang saling tertarik, saling memperhatikan dan saling menghormati.

Menurut Gurnitowati (2000:12) ada beberapa alasan atau dasar mengapa komunikasi terjadi dalam organisasi antara lain:

1) Memberikan Informasi

Memberikan informasi kepada pelanggan, teman, bawahan, penyelia dan sebagainya.

2) Diberi Informasi

Perilaku dibedakan berdasarkan memberikan dan diberi informasi. Setiap interaksi komunikasi menyediakan data yang lebih banyak mengenai orang-orang dan dirinya sendiri. Potensi produktivitas dalam organisasi akan meningkat jika memiliki informasi yang diperlukan. Masyarakat akan cenderung merasa lebih baik mengenal diri mereka sendiri jika mereka diberi informasi. Dengan diberi informasi dan diberi jalan masuk untuk menuju informasi tersebut jalan masuk informasi adalah bagian dari keadaan percaya dan rasa aman.

3) Mempengaruhi Orang Lain

Komunikasi berguna untuk meningkatkan minat, mengurangi permusuhan, dan menggerakkan pegawai dan masyarakat untuk melakukan suatu tugas atau mendidik perilaku.

4) Menolong Orang Lain

Seseorang harus memberikan nasihat kepada orang-orang yang bekerja padanya sebagai anggota tim. Membantu menyelesaikan masalah. Dia pun berusaha memotivasi orang lain dalam mencapai tujuan karir mereka. Berbagai kepuasan yang diperolehnya selama bekerja adalah menolong orang lain untuk tumbuh dan berkembang.

5) Menyelesaikan Masalah dan Membuat Keputusan

Komunikasi dilakukan salah satu alasannya adalah untuk mencari jalan keluar atau solusi atas setiap permasalahan yang terjadi dalam hubungan antara orang lain. Namun bisa juga komunikasi dilakukan untuk mengambil keputusan diantara berbagai alternatif keputusan yang mungkin bisa diambil.

6) Mengevaluasi Perilaku Secara Efektif

Para anggota organisasi memerlukan suatu penilaian untuk mengetahui hal-hal yang akan mereka lakukan atau kapan koreksi terhadap prestasi mereka diperlukan. Penilaian terhadap hal-hal seperti itu memerlukan kepekaan dan keahlian komunikasi.

Terdapat 7 kunci agar komunikasi menjadi lancar antara lain:

- a. Meningkatkan Umpan Balik
- b. Empati
- c. Pengulangan
- d. Menggunakan Bahasa yang Sederhana
- e. Penentuan Waktu yang Efektif
- f. Mendengarkan Secara Aktif
- g. Mengatur Arus Informasi

3. Penempatan Pegawai

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2005:63) bahwa penempatan (*placement*) karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Menurut Sunyoto (2012:122), penempatan merupakan “proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sedangkan menurut Yani (2012:74), *placement* atau penempatan adalah penunjukkan kepada karyawan untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru. Penempatan ini harus di dasarkan job description dan job spesification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind the right job*.

a. Tujuan Penempatan Kerja

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Menurut Sastrohadiwiryono yang dikutip oleh Suwatno (2005: 133) maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Kemampuan
- 2) Kecakapan
- 3) Keahlian

Tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai (*employer development*) dengan demikian pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi (kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dengan dimiliki oleh pegawai).

Sebagaimana yang ditulis oleh Milkovich dan Boudreau dalam Sedarmayanti (2009:56) sebagai berikut: penempatan pegawai dari dalam dan orientasi/pelatihan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada secara ajeg, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata).

b. Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai bagi pegawai yang lulus seleksi dipertimbangkan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Manajer tenaga kerja yang profesional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam satu tugas dan pekerjaan tertentu. Menurut Tohardi (2002:221) ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan antara lain adalah:

1) *Job Specification* (Spesifikasi Pekerjaan)

Hasibuan (2001:34) menjelaskan spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kulaitias minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik dan kompeten. Pada umumnya spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas defenitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan.

2) *Job Description* (Uraian Pekerjaan)

Uraian pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan (Hasibuan, 2003:33). Uraian pekerjaan (*Job Description*) akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus di capai oleh seorang pejabat yang akan menjabat jabatan tersebut. *Job Description* menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang menjabat jabatan itu.

Menurut Sunyoto (2012:123), dimensi untuk mengukur penempatan tenaga kerja atau karyawan adalah sebagai berikut:

1) Promosi

Promosi adalah jika seorang karyawan atau pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki, jabatan lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula.

2) Transfer

Dalam penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk, yaitu penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan status lamanya dan alih tempat.

3) Demosi

Demosi adalah bahwa seseorang karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung

jawab yang semakin kecil. Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan sanksi disiplin karena berbagai alasan, yaitu penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang tidak atau kurang memuaskan dan perilaku karyawan yang disfungsi seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

c. Kendala Penempatan Kerja

Terdapat beberapa masalah yang di hadapi pihak personalia dalam menempatkan karyawan, yaitu:

- 1) Tingkat validitas yang berbeda dan keterkaitan kerja yang berbeda;
- 2) Masing-masing metode mempunyai tingkat reliabilitas atau kekonsistenan angka bagi seorang pelamar dibandingkan waktu;
- 3) Metode tersebut mempunyai tingkat biaya yang bervariasi, dari yang mulai tidak mahal hingga biaya yang sangat mahal;
- 4) Orientasi nilai (efisiensi, kepentingan, keadilan) dari sebuah organisasi juga mempengaruhi dalam pemilihan metode penempatan.

Sebelumnya telah dilakukan penelitian Suryani (2013) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri 08 Semarang. Responden dalam penelitian ini ada 59 orang. Data dianalisis dengan menggunakan uji F, Analisis varian, korelasi pearson dan Analisis Regresi Berganda. Hasil menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan prestasi kerja pegawai, demikian juga komitmen organisasi yang mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja pegawai.

4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1998:67). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel).
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel).
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Komunikasi Interpersonal terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel).
4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan Penempatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel).

3. 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 pegawai Pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PJN Wilayah I Sumsel) sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 40 orang. 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.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil

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* dari program SPSS.17, normalitas distribusi data dapat dihitung berdasarkan nilai *Asymptotic Significance* yang diperoleh dengan nilai $\alpha = 0,05$. nilai *Asymptotic Significance* untuk variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,854, variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,985 , Komunikasi Interpersonal (X_2) sebesar 0,869 dan variabel Penempatan Pegawai (X_3) 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_1) sebesar 0,994, Komunikasi Interpersonal (X_2) sebesar 0,915 dan variabel Penempatan Pegawai (X_3) sebesar 0,780, Oleh karena ke empat variabel tersebut

memiliki *Asymtotic 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_1), Komunikasi Interpersonal (X_2) dan Penempatan Pegawai (X_3) terhadap variabel terikat tanpa ada bias/penyimpangan.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.678 ^a	.459	.414	4.88205	1.348

a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN_X3, KOMUNIKASI_X2, KEPEMIMPINAN_X1

b. Dependent Variable: PRESTASI_Y

Pembahasan

Analisis Statistik Inferensial

Berdasarkan Tabel diatas 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

Berdasarkan hasil perhitungan uji Multikolinearitas korelasi antara Kepemimpinan (X_1) diperoleh nilai VIF. sebesar 1.128, Komunikasi Interpersonal (X_2) diperoleh nilai VIF. sebesar 1.044, dan Penempatan Pegawai (X_3) diperoleh nilai VIF. sebesar 1.173. Karena semua nilai VIF. > 5 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Coefficients

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan_X1	.886	1.128
Komunikasi_X2	.957	1.044
Penempatan_X3	.853	1.173

a. Dependent Variable: PRESTASI_Y

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis *output* menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variable Kepemimpinan (X_1) 0,441, Komunikasi Interpersonal (X_2) 0,217 dan Penempatan Pegawai (X_3) 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:

- a. Konstanta sebesar 2,320 menyatakan bahwa tidak ada peningkatan Kepemimpinan (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), dan Penempatan Pegawai (X3) (secara matematika, X1, X2 dan X3 adalah 0, maka Prestasi Kerja (Y) tetap sebesar 2,320 unit skor. Koefisien regresi Kepemimpinan (X1) adalah 0,441, artinya setiap penambahan satu satuan skor Kepemimpinan akan meningkatkan skor Prestasi Kerja (Y) sebesar 0,441 dengan menjaga Komunikasi Interpersonal (X2), dan Penempatan Pegawai (X3) tetap/konstan. Koefisien regresi Komunikasi Interpersonal (X2) adalah 0,217, artinya setiap penambahan satu satuan skor Komunikasi Interpersonal (X2) akan meningkatkan skor Prestasi Kerja sebesar 0,217 dengan menjaga skor Kepemimpinan (X1) dan skor Penempatan Pegawai (X3) tetap/konstan. Koefisien regresi Penempatan Pegawai (X3) adalah 0,346, artinya setiap penambahan satu satuan skor Penempatan Pegawai (X3) akan meningkatkan skor Prestasi Kerja sebesar 0,346 dengan menjaga skor Kepemimpinan (X1) dan Komunikasi Interpersonal (X2) tetap/konstan.
- b. Dengan melihat besarnya koefisien regresi bahwa Kepemimpinan (X1) 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%.
- c. 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%.
- d. 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%.
- e. 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).

- a. **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 PJN Wilayah I Sumsel):** Hasil pengolahan data nilai signifikansi 0,000 atau $\alpha > (0,05)$, 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 PJN Wilayah I Sumsel).
- b. **Pengaruh Kepemimpinan 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 $0,036 < \alpha (0,05)$, 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).
- c. **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 $0,036 < \alpha (0,05)$, 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).
- d. **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 $0,025 < \alpha (0,05)$, 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).

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan melalui analisis statistik inferensial, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. 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.
2. 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.
3. 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 $\alpha < (0,05)$.
4. Berdasarkan Uji t statistik bahwa Variabel Kepemimpinan terdapat pengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja dengan t-hitung sebesar 30,35 dan nilai signifikansi $0,004 < \alpha (0,05)$. Sedangkan Variabel Komunikasi Interpersonal terdapat pengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja dengan t-hitung sebesar 21,75 dan nilai signifikansi $0,036 < \alpha (0,05)$. Dan Variabel Penempatan Pegawai terdapat pengaruh terhadap Variabel Prestasi Kerja dengan t-hitung sebesar 23,37 dan nilai signifikansi $0,025 < \alpha (0,05)$.

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. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian seperti dipaparkan sebelumnya, maka pada bagian berikut perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini. Berikut ini dikemukakan beberapa upaya peningkatan Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal dan Penempatan Pegawai yang pada gilirannya dapat meningkatkan Prestasi Kerja yaitu:

1. Upaya untuk meningkatkan Kepemimpinan dengan cara: Pimpinan kantor juga harus sering menerapkan aturan-aturan yang harus diikuti oleh pegawai saat bekerja seperti aturan Kedisiplinan akan waktu dalam bekerja. Dan berdasarkan dengan Butir pertanyaan Kepemimpinan Nomor 12 dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,1.

2. Upaya untuk meningkatkan Komunikasi Interpersonal dengan cara: Seorang atasan sebagai 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. Dan berdasarkan dengan Butir Pertanyaan Komunikasi Interpersonal Nomor 2 dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,7.
3. Upaya untuk meningkatkan Penempatan Pegawai dengan cara: Seseorang mendapatkan pelatihan sebelum ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu. Dan ini berdasarkan dengan Butir Pertanyaan Penempatan Pegawai Nomor 2 dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,5.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu A.A Mangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2012). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gitosudarmo, I & I Nyoman Sudita. (2000). Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta :BPFE
- Gujarati, Damodar. (1991). Ekonometrika Dasar. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, Sumodiningrat. (2011). Membangun Perekonomi Ekonomi. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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.
- Mar'at. (2003). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis R.L & Jackson J.H. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Moekijat. (2003). Teori Komunikasi. Bandung : Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari dan Hadari, M. Martini. (2000). Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Santoso. (2009). Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Sudjana. (2002). Metode Statiska. Bandung : Penerbit Tarsito.
- Sugiyono. (2001). Statistika Untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan *R&D*). Bandung. Alfabeta.
- Suhardi Sigit. (2003). Perilaku Organisasi. Yogyakarta. BPFE.
- Sulbahri Madjir dan Kamsrin Sa'i. (2013). Statiska Penelitian Manajemen dengan Program SPSS
Badan Penerbit MM UTP Palembang.
- Supranto, J. (2010) Statistika. Jakarta: Erlangga
- Thoha, Miftha. (1998). Pemimpin – Kepemimpinan dan Komunikasi . Jakarta : Balai Pustaka.
- Usman, Husaini. (2008). Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara
- 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.
- Young, K. S., Yue, X.D., & Ying. (2011). Prevalence Estimates and Etiologic Model of Internet
Addiction. Internet Addiction.