

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Blitar

Alfiana Hapsari Wahyu^{a,1}, Mas'adah^{a,2*}

^a ITB Ahmad Dahlan Lamongan, Indonesia

² masadah1977@gmail.com*

*korespondensi penulis

Informasi artikel :

Received: 18 Juni 2024;

Revised: 28 Juni 2024;

Accepted: 9 Juli 2024.

Kata-kata kunci:

Kepemimpinan;

Lingkungan Kerja;

Kinerja Pegawai.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Blitar. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi dan sampel sebanyak 49 pegawai. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan uji T dan uji F, serta diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara parsial, kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Blitar. Selain itu, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa baik kepemimpinan maupun lingkungan kerja memegang peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Blitar. Dengan demikian, pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor ini dapat membantu dalam upaya peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini juga menekankan pentingnya peran kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Implikasi praktis dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi Dinas Perhubungan Kota Blitar untuk merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan kepemimpinan dan perbaikan lingkungan kerja.

ABSTRACT

The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance at the Department of Transportation Office in Blitar City. This study aims to analyze the impact of leadership and work environment on employee performance at the Department of Transportation in Blitar City. The research employs a quantitative descriptive approach, with a total population and sample size of 49 employees. Data were analyzed using multiple linear regression with T-tests and F-tests, processed through SPSS version 26 software. The findings indicate that, partially, leadership significantly influences employee performance at the Department of Transportation in Blitar City. Additionally, the work environment also has a significant impact on employee performance. These results suggest that both leadership and the work environment play crucial roles in enhancing employee performance at the Department of Transportation in Blitar City. Therefore, a deeper understanding of these factors can aid in efforts to improve organizational performance. This study also highlights the importance of effective leadership in creating a conducive work environment for performance enhancement. The practical implications of this research could serve as a foundation for the Department of Transportation in Blitar City to formulate policies that support leadership development and work environment improvement.

Keywords:

Leadership;

Work Environment;

Employee Performance.

Copyright © 2024 (Alfiana Hapsari Wahyu & Mas'adah). All Right Reserved

How to Cite : Wahyu, A. H., & Mas'adah, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Blitar. *Aktiva : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 62–67. <https://doi.org/10.56393/aktiva.v4i2.2423>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/). Allows readers to read, download, copy, distribute, print, search, or link to the full texts of its articles and allow readers to use them for any other lawful purpose. The journal hold the copyright.

Pendahuluan

Kinerja pegawai menjadi titik fokus tersendiri bagi suatu organisasi. Kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk mencapai tujuan-tujuan dalam organisasi. Dalam pencapaian tujuan organisasi maka diperlukan kinerja sumber daya manusia yang efektif serta efisien karena kinerja organisasi merupakan hasil dari kinerja individu dan kinerja kelompok (Sucipto & Rauf, 2021). Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi (Usman, 2019). Dalam konteks instansi pemerintah seperti Kantor Dinas Perhubungan Kota Blitar, kinerja pegawai memainkan peranan penting dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan dengan pengelolaan transportasi dan infrastruktur di kota tersebut. Untuk mencapai kinerja yang optimal, berbagai faktor perlu diperhatikan, di antaranya adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018)

Menurut Syahputra et al., (2020) salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah otoritas. Dimana otoritas berkaitan dengan komunikasi dan perintah didalam suatu organisasi. Melalui kepemimpinan yang baik serta tepat akan mampu membuat suatu organisasi yang sedang berhenti menjadi pulih kembali dan meningkatkan kinerjanya (Syamsir & Ramlawati, 2019: Gultom, 2019)

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi maka diperlukan seorang pemimpin untuk memimpin organisasi tersebut. Seorang pemimpin harusnya mampu menjalankan 4 fungsi manajemen yaitu Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling. Pemimpin sendiri memiliki arti sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Sedarmayanti, 2017). Kepemimpinan Hasibuan, (2011) adalah kemampuan untuk meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dibawah kepemimpinannya sebagai sebuah tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Gary Yukl dalam Ubaidillah & Prayitno, (2017) adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar orang lain mengerti apa dan bagaimana yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan bersama

Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi pegawai, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung. Pemimpin yang baik mampu menginspirasi dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja pegawai, serta meningkatkan tingkat ketidakpuasan kerja.(Pasaribu, 2021)

Menurut studi empiris Sukaisih et al., (2022), terdapat pengaruh secara langsung antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. Tetapi ada penelitian yang kontradiksi yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Ernawati & Sopi, 2020) dengan judul "Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang", tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh pegawai maka berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang juga akan semakin meningkat. Namun, jika lingkungan kerja tidak baik, maka akan semakin rendah kinerja karyawan (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021).

Lingkungan kerja juga berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memfasilitasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, sementara lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan stres dan menghambat produktivitas. Faktor-faktor seperti fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, dan budaya organisasi merupakan elemen-elemen yang membentuk lingkungan kerja.(Ernawati & Sopi, 2020)

Menurut penelitian Ayunasrah et al., (2022), terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Ahmad et al., 2022), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba”, temuan penelitian terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.

Objek penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Blitar. Tugas utama dari adanya Dinas Perhubungan Kota Blitar adalah membantu walikota dalam pelaksanaan urusan pemerintah dalam bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantu. Dalam menjalankan tugas, pegawai Dinas Perhubungan Kota Blitar selalu berhadapan dengan masyarakat yang membutuhkan layanan dari Dinas Perhubungan. Layanan yang tersedia dalam Dinas Perhubungan Kota Blitar antara lain layanan bus sekolah, layanan parkir, layanan uji kendaraan, serta layanan ASN internal. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Blitar.

Di Kantor Dinas Perhubungan Kota Blitar, keberadaan berbagai faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dan lingkungan kerja sangat krusial untuk memastikan bahwa pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di institusi tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pengambil kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik di masa depan.

Berdasarkan penjabaran diatas maka peneliti meneliti dengan judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Pada dinas perhubungan Kota Blitar”. Rumusan penelitian ini adalah (1) apakah ada pengaruh secara signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Blitar. (2) apakah ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Blitar Adapun Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan dan menganalisis: (1) Secara Parsial Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kota Blitar (2) Secara Parsial Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kota Blitar

Metode

Jenis penelitian yang digunakan merupakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menguji hipotesis, mengukur variabel, dan mengevaluasi hubungan antara berbagai factor (Sugiyono, 2018). Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, meliputi: Primer. Dengan penyebaran kuisioner terhadap responden. Pertanyaan atau pertanyaan tersebut kemudian diberi range jawaban dengan menggunakan skala likert. Terdapat 5 pilihan jawaban yang digunakan sebagai skala untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan. Sekunder. Data tentang gambaran umum obyek penelitian. Populasi adalah kumpulan data atau objek penelitian yang memiliki kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan berdasarkan kualitas dan ciri tersebut. Populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau objek pengamatan yang minimal suatu persamaan atau karakteristik (Sugiyono, 2007). Sedangkan menurut Sekaran & Bougie (2010) populasi mengacu pada seluruh kelompok, sebuah kelompok, peristiwa atau hal-hal dari kepentingan yang peneliti akan teliti. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai status PNS di Dinas perhubungan Kota Blitar berjumlah 49 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Sementara Riduwan & Sunarto, (2017:237) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik ataupun berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat

menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Dengan kata lain, sampel harus representatif (Solimun et al., 2017). Pada penelitian ini jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yaitu 49 orang pegawai status PNS. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda. Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mengetahui seberapa besar dan arah pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai. Uji T digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis hipotesa penelitian. Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara individu mempengaruhi variabel dependen (Widarjono, 2017).

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1 menampilkan hasil uji hipotesis 1 dan 2 yang dilakukan untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kota Blitar dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kota Blitar. Tabel ini menunjukkan gambaran tentang koefisien regresi (β), nilai p Value atau sig dan nilai t. Hasil analisis menggambarkan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kota Blitar dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kota Blitar

Tabel 1 juga mencakup penilaian terhadap model secara keseluruhan. Termasuk pengujian signifikansi konstan dan penngjian model statistic. Dari hasil table 1 didapatkan persamaan model regresi sebagai berikut: $Y = 8,898 + 1,003X_1 + 1,040 X_2$

Intercept (Konstanta) = 8,898 adalah nilai prediksi kinerja pegawai (Y) ketika nilai kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) sama dengan nol. Dengan kata lain, ini adalah nilai dasar dari kinerja pegawai ketika kedua variabel independen tidak berpengaruh. Koefisien kepemimpinan (X_1) = 1,003 Koefisien ini menunjukkan seberapa besar perubahan dalam kinerja pegawai (Y) untuk setiap unit perubahan dalam kepemimpinan (X_1), dengan asumsi bahwa lingkungan kerja (X_2) tetap konstan. Dalam hal ini, setiap kenaikan satu unit dalam kepemimpinan diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,003 unit. Koefisien lingkungan kerja (X_2) = 1,040 Koefisien ini menunjukkan seberapa besar perubahan dalam kinerja pegawai (Y) untuk setiap unit perubahan dalam lingkungan kerja (X_2), dengan asumsi bahwa kepemimpinan (X_1) tetap konstan. Setiap kenaikan satu unit dalam lingkungan kerja diperkirakan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 1,040 unit.

Untuk hasil signifikansi variable X_1 0,000 jadi $sig < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan kepemimpinan terhadap terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kota Blitar yang berarti H_1 Diterima. Hasil signifikansi $X_2 = 0,000$ jadi $sig < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan Kota Blitar yang berarti H_2 Diterima.

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std Error	beta	t	sig
(constant)	8,898	1,777		5.432	.000
Kepemimpinan	1,003	.155	0,003	1.709	.000
Lingkungan kerja	1,040	.130	0,040	2.727	.000

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya Pasaribu, (2021) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian ini menghasilkan bahwa variabel kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah, sedangkan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Sukaisih et al., (2022), dengan judul penelitian “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak”. Hasil temuan 1) terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, 2) terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Mu'ah et al., (2023), hasil penelitian terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Blitar. Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi dan suasana kerja yang kondusif dan mendukung menjadi faktor yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, baik kepemimpinan maupun lingkungan kerja merupakan determinan penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Blitar.

Referensi

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*.
- Ernawati, F. Y., & Sopi. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai Hotel Patra Jasa Semarang. *Jurnal Stie Semarang*.
- Gultom, A. F. (2019). Konsumtivisme Masyarakat Satu Dimensi Dalam Optik Herbert Marcuse. *Waskita: Jurnal Pendidikan Nilai dan Pembangunan Karakter*, 2(1), 17-30. <https://doi.org/10.21776/ub.waskita.2018.002.01.2>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Mu'ah, M., Firdawati, Y., Mas'adah, M., & Masram, M. (2023). Pengaruh Kualitas SDM Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jesya*, 6(2), 1621–1635. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1172>
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Pasaribu, J. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. *JUDICIOUS*. <https://doi.org/10.37010/jdc.v2i1.203>
- Riduwan, & Sunarto. (2017). Pengantar Statistika untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis. In *Alfabeta, Bandung*.
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS. In *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*.
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*.
- Sugiyono, D. (2018). Metode penelitian kuantitatif , kualitatif dan R & D / Sugiyono. In *Bandung:*

Alfabeta.

- Sukaisih, D., Sunarno, & Sutono. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*. <https://doi.org/10.55927/ministal.v1i3.1174>
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Syamsir, M., & Ramlawati, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (MANOR)*. <https://doi.org/10.47354/mjo.v1i2.117>
- Ubaidillah, N., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) ”Utama Karya” Cabang Semarang). *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Usman, B. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 10, No.1, April 2013 : 1 -18*.