PENGARUH *LEADERSHIP STYLE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Suatu Studi Pada Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero))

Ryan Kurniawan., SE., M.M.
Universitas Widyatama

Abstrak

Style of Leadership merupakan kunci suksesnya seorang pemimpin dalam membawa perusahaan/organisasinya mencapai tujuan utama dan dapat membawa seluruh sumber daya yang ada di organisasi menjadi lebih berdaya guna dan berhasil guna. Leadership style dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan, karyawan dapat termotivasi atau demotivasi dikarenakan gaya kepemimpinan seorang pemimpin organisasi tersebut. Dalam jurnal ini mencoba untuk mengungkap apakah benar leadership style mempengaruhi kinerja karyawan.
Hasil hipotesis menunjukan $t_{hitung} = 3, 572 > t_{tabel} = 2, 101$, *menyatakan bahwa Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung.*

Key word : *Leadership Style, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Dalam perkembangan sekarang ini kondisi persaingan dalam bidang pengiriman barang sangat tinggi. Kehadiran teknologi yang semakin canggih membuat semakin banyak bermunculan pesaing yang berlomba-lomba merebut kepercayaan pelanggan agar menggunakan jasa yang ada pada perusahaannya, besarnya resiko yang akan di hadapi oleh perusahaan yang ada di Indonesia sekarang ini akibat krisis ekonomi yang berkepanjangan berdampak pada berkurangnya volume bisnis di satu sisi dan perusahaan harus mengeluarkan biaya yang cukup tinggi agar dapat mempertahankan eksistensinya di dunia usaha, perusahaan harus siap mengantisipasi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi seperti penurunan produktivitas karyawan serta penurunan jumlah pemakaian jasa perusahaan yang di sebabkan oleh kecanggihan teknologi yang semakin maju dan promosi - promosi yang gencar dilakukan oleh pesaing. Krisis yang melanda bangsa Indonesia akhir-akhir ini membuat perusahaan harus bisa mendayagunakan seluruh sumber daya yang di milikinya seperti sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber daya yang lainnya.

Berdasarkan fenomena diatas penulis beranggapan bahwa keberhasilan para pesaing yang bergerak di bidang yang sama seperti TIKI, FEDEX, DHL dan yang lainnya tidak terlepas dari peranan pimpinan mereka dalam menerapkan gaya kepemimpinannya sehingga bisa mempengaruhi kinerja karyawannya untuk lebih meningkatkan produktivitas, kreatifitas dan segala kemampuannya. Dan akhirnya kepercayaan para pelanggan dapat mereka raih.

PT. Pos Indonesia dalam menjalankan roda organisasinya tidak terlepas dari besarnya kontribusi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Peranan karyawan terutama di tunjukan oleh tingkat kinerja karyawan tersebut.

Sumber daya manusia sebagai sebuah asset yang cukup tinggi nilainya tentunya akan memiliki peranan yang menentukan dalam perusahaan. Perlakuan yang wajar dengan memberikan sejumlah perlawanan guna memelihara kondisi sumber daya manusia sebagai sebuah aset yang penting perlu dilakukan, kerangka berpikir seorang manajer yang merupakan sebuah keyakinan dasar dalam pengelolaan sumber daya manusia. Keyakinan dasar ini perlu di tanamkan karena faktanya karyawan adalah manusia dan mengapa dinyatakan bahwa karyawan adalah manusia. Dalam pelaksanaan tugasnya seorang manager akan mengelola sumber daya uang, sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya modal.

Berdasarkan informasi yang ada, PT Pos Indonesia (Persero) adalah perusahaan yang sangat mengutamakan ikatan antara karyawan dan menjalin hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan. Informasi mengenai gaya kepemimpinan ini penting untuk diketahui oleh pihak perusahaan, karena gaya kepemimpinan merupakan salah satu komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang karyawan. Secara lebih jauh akan mempengaruhi kinerja perusahaan, untuk itu di perlukan suatu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan di PT. Pos Indonesia (Persero), dan penulis memilih PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung sebagai tempat untuk melakukan penelitian tersebut. Di tempat ini penulis akan meneliti bagaimana tingkat kinerja karyawannya dan sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan tersebut terhadap kinerja karyawan khususnya pada Direktorat Sumber Daya Manusia, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan bagi PT. Pos Indonesia (Persero) khususnya pada Direktorat Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan strategi bagian personalia khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka menyusun penelitian dengan judul :

"Pengaruh *leadership style* (Gaya Kepemimpinan) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung".

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasikan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung.
2. Bagaimana kinerja karyawannya pada Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung.
3. Sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung.

3. Kerangka pemikiran

Kepemimpinan adalah proses yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi anggota kelompok ke arah pencapaian tujuan kelompok atau organisasi (Wursanto, 2003: 196). Dalam hal ini pemimpin salah satu unsur penting didalam keberhasilan tercapainya tujuan organisasi.

Dalam hubungan atasan dengan bawahan, atasan bertugas mempengaruhi serta mengarahkan kerja bawahannya menuju pencapaian tertantu sesuai dengan yang diinginkan. Berkaitan dengan hal tersebut, pemimpin harus bisa memberi contoh atau teladan yang baik bagi bawahannya.

Ada dua aspek kepemimpinan yaitu fungsi kepemimpinan dan gaya kepemimpnan (*leadership style*). Sementara itu definisi gaya kepemimpinan adalah berbagai pola perilaku yang sering digunakan oleh pemimpin pada saat mengarahkan dan mempengaruhi orang lain.

Gaya kepemimpinan secara umum yang diterapkan oleh pemimpin ada 3 yaitu :

1. Otoriter adalah segala kebijakan dan keputusan dipegang oleh pemimpin, serta pemimpin melakukan pengawasan yang ketat dan melakukan intervensi terhadap anak buah didalam melaksanakan tugasnya.
2. Partisipatif adalah pemimpin lebih persuasif didalam mengarahkan anakbuahnya serta lebih demokratis dengan memperhatikan aspirasi anakbuahnya dalam mengambil kebijakan.
3. Delegatif adalah lebih kepada sistem kendali bebas dimana seorang pemimpin memberikan wewenang kepada bawahannya untuk mengambil kebijakan.

Membahas masalah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari masalah kepemimpinan, dan kinerja para pegawai di dalam organisasi yang bersangkutan.

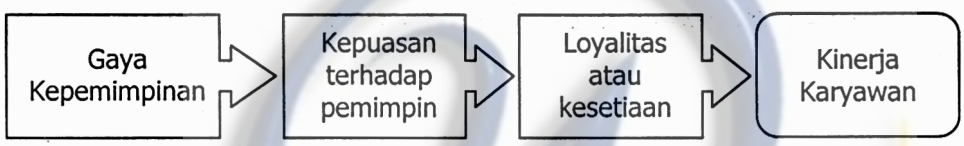
Menurut Prawirosentono, makna kinerja adalah :

"Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika" (1999 : 2).

Kinerja pegawai sebagai faktor yang penting dalam mencapai tujuan organisasi perlu untuk terus diupayakan peningkatannya oleh organisasi, sebab dengan meningkatnya kinerja pegawai semakin besar pula kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Yang menjadi indikator kinerja, antara lain : 1. Kualitas kerja, 2. Kuantitas kerja, 3. Ketepatan waktu kerja.

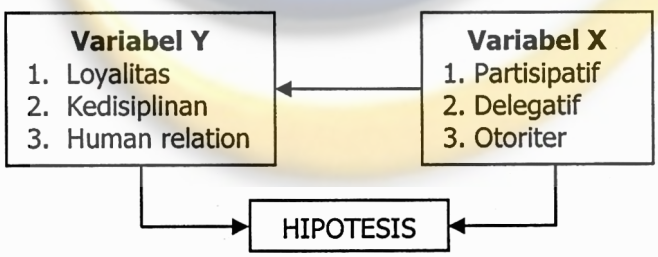
Untuk lebih memperjelas variabel yang diteliti, termasuk keterkaitan dengan kerangka berpikir sesuai dengan judul yang penulis gunakan dengan pola yang membentuk suatu system yang terdiri dari masukan, keluaran serta bagaimana hipotesis yang dihasilkan. Pemimpin didalam menerapkan gaya kepemimpinan, harus melihat keadaan anak buahnya apakah bawahannya tersebut mempunyai *skill* yang baik atau tidak. Selain melihat *skill* pemimpin juga harus melihat kedisiplinan dari karyawan apa faktor yang menyebabkan karyawan tidak disiplin, apa karena kepemimpinan yang salah atau juga oleh faktor lain.

Gaya kepemimpinan hubungannya erat dengan kinerja karyawan, hal tersebut ditunjukan oleh gambar berikut ini:



Gambar 1.
Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan

Dilihat dari alur di atas digambarkan bahwa gaya kepemimpinan yang baik akan menimbulkan kepuasan terhadap pemimpin setelah itu dapat menimbulkan loyalitas sehingga dapat membentuk kinerja karyawan.Untuk lebih memperjelas didalam kerangka pemikiran ini maka penulis akan menggambarkannya sebagai berikut:



Gambar 2 Model Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka hipotesis yang diambil oleh penulis adalah:

"Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung".

4. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung di Direktorat Sumber Daya Manusia dari tanggal 18 Mei 2009 sampai dengan 24 Juli 2009.

METODE PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Yang menjadi objek yang diteliti oleh penulis, adalah kepemimpinan Kepala pada Sub Bagian Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. POS Indonesia Jalan Asia Afrika Bandung.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam pelaksanaan ini adalah metode survey.

Menurut Singarimbun, yang dimaksud metode penelitian survey, adalah:

"Penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi, dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data pokok" (1995 : 3).

Dengan metode tersebut, penulis meneliti kepemimpinan Kepala pada Direktorat SDM di PT.Pos Indonesia Jalan Asia Afrika Bandung, kemudia solusi-solusi pemecahan permasalahan, atau kejadian-kejadian yang terjadi untuk dijadikan suatu pedoman, sehingga dapat berdaya guna, dan berhasil guna dalam pelaksanaan kepemimpinannya.

Dengan memperhitungkan uraian tersebut, maka penulis dapat mengatakan bahwa, penelitian ini bersifat deskriptif.

Sehubungan dengan hal ini, Mely G. Koentjoroningrat, mengatakan bahwa:

"Penelitian yang bersifat dekriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menetukan frekuensi, atau penyebaran suatu gejala, atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala, dengan gejala yang lain dalam masyarakat. Dalam hal ini mungkin sudah ada hipotesa-hipotesa, atau mungkin juga belum, tergantung sedikit banyaknya pengetahuan tentang masalah yang bersangkutan." (1993 : 42).

3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan sekelompok subyek yang merupakan manusia sebagai objek penelitian. Ini merupakan suatu masalah yang timbul mengenai variabel X terhadap variabel Y, atau gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono, yang dimaksud dengan populasi, adalah :

"Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek, atau subjek yang mempunyai kuantitas, dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti unutuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya" (2004 : 55).

Sementara itu, pengertian sampel menurut Sugiyono, adalah :

"Bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut" (1997 : 7).

Dari pengertian populasi, dan sampel diatas, serta karena jumlah populasi yang penulis pelajari hanya sebanyak 20 orang, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa penulis perlu menggunakan sample jenuh (sampling jenuh).

Maka penulis mengambil seluruh populasi menjadi sampel yakni sebanyak, 20 orang.

4. Operasional Variabel

Di dalam penulisan penelitian ini ada dua variabel, yaitu : variabel bebas, variabel terikat. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas, adalah Gaya Kepemimpinan (X), sedangkan variabel terikat, adalah Kinerja Karyawan (Y).

5. Teknik Analisis Data

Setelah mengumpulkan data, tahap berikutnya adalah, menganalisa data, dan informasi yang diperoleh sehingga dapat memberi makna yang berguna untuk pemecahan masalah.

Di dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua metode statistik, meliputi:

1. Regresi Linier Sederhana, akan digunakan penulis unutk mengukur sejauh mana Variabel X mempunyai hubungan dengan Variabel Y.

   Rumus Regresi Linier Sederhana

   $Y = a + bX$

   Keterangan :

   X = Gaya Kepemimpinan

   Y = Kinerja Karyawan

   a = bilangan konstanta

   b = angka arah perkembangan peningkatan atau penurunan variabel

   Untuk mengetahui besarnya a, dan b maka dapat dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n.\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XiYi - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n.\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

2. Analisa Koefisien Determinasi, digunakan pula oleh penulis untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan (X), terhadap kinerja karyawan (Y). Determinasi sangat diperlukan dalam penelitian yang dilakukan penulis, karena akan melihat berapa kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Determinasi, mempunyai rumus sebagai berikut :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Setelah memasukan rumus tersebut, maka dapat diketahui kontribusi variabel X, terhadap variabel Y dalam bentuk persentase.

Rancangan Uji hipotesis

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji hipotesis, yaitu menentukan ada tidaknya pengaruh dari gaya kepemimpinan (Variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y). Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan di uji berdasarkan perumusan hipotesis yaitu:

$H_0 : r \leq 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

$H_1 : r > 0$, artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Untuk menarik kesimpulan dari hipotesis di atas dilakukan dengan membandingkan nilai-nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikan sebesar = 0, 05 dengan melakukan pengujian dengan menggunakan uji dua pihak. Untuk mengetahui ditolak atau tidaknya dinyatakan dengan kriteria uji sebagai berikut :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_1 diterima.
b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_1 ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Segmen ini menjelaskan analisis hasil penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia Jalan Asia Afrika Bandung. Pembahasan analisis hasil penelitian ini dimulai dari analisis kualitatif yang meliputi profil responden, analisis depenelitian variable penelitian, analisis regresi linier sederhana.

Seperti telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan 20 kuesioner kepada responden penelitian yaitu kepada karyawan Direktorat Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung dan diolah menggunakan program SPSS 12.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 4.28
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.512	9.788		-.767	.453
	Gaya Kepemimpinan	.850	.238	.644	3.575	.002

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS 12*, diperoleh nilai nilai, kemudian dimasukkan kedalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -7.512 + 0.850X$$

Arti angka-angka pada persamaan di atas adalah sebagai berikut :

a. Konstanta (a) = -7.512, artinya bahwa jika gaya kepemimpinan bernilai 0 (nol), maka kinerja karyawan bernilai negatif, yaitu -7.512.
b. Nilai koefisien regresi variable gaya kepemimpinan (b) bernilai positif, yaitu 0.850 ; ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan skornya naik 1 (satu) maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.850.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi gaya kepemimpinan (X), terhadap kinerja karyawan (Y), digunakan koefisien determinasi dengan hasil sebagai berikut:

Kd $= r^2 \times 100\%$
$= (0.644)^2 \times 100\%$
$= 0,415 \times 100\%$
$= 41,5\%$

Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 41, 5% sedangkan sisanya sebesar 58, 5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis.

4. Uji Hipotesis

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang berarti antara variable X (gaya kepemimpinan) dengan variable Y (kinerja karyawan) dapat diuji melalui hasil output SPSS *version* 12 yang dapat dilakukan dengan tes signifikansi terhadap *n* dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

$$t_{hitung} = r\sqrt{\frac{n-2}{1-r^2}}$$

$$= 0,644\sqrt{\frac{20-2}{1-0,644^2}}$$

$$= 0,644\sqrt{\frac{18}{1-0,415}}$$

$$= 0,644\sqrt{\frac{18}{0,585}}$$

$$= 0,644\sqrt{30,77}$$

$$= 0,644 \times 5,547$$

$$= 3,572$$

Dari hasil perhitungan di atas maka diperoleh harga t_{hitung} sebesar 3, 572. Untuk melihat harga t_{tabel}, maka didasarkan pada (dk) derajat kebebasan, yang besarnya n – 2, yaitu 20 – 2 = 18. Bila probabilitas (α) ditetapkan 5%, sedangkan pengujian dilakukan dengan menggunakan uji dua pihak (signifikansi = 0, 025), maka harga t_{tabel} adalah = 2, 101.

Kriteria Uji:

c. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ada pada daerah penolakan, berarti H_1 diterima.
d. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, H_0 ada pada daerah penerimaan, berarti H_1 ditolak.

Karena t_{hitung} (3, 572) $> t_{tabel}$ (2, 101) maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti hipotesis penulis diterima, hal ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Sumber Daya Manusia di PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung maka dapat disimpulkan:

1. Gaya kepemimpinan yang disukai pada Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Hal ini dapat dilihat dari hasil skor penilaian responden dari angket yang disebar yaitu indikator gaya kepemimpinan partisipatif dengan skor tertinggi sebesar 367. Penilaian responden secara umum gaya kepemimpinan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4, 11. Nilai 4, 11 ini berada pada interval 3, 40 – 4, 19 yaitu pada kriteria penilaian yang baik, dengan demikian secara keseluruhan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung mendapatkan tanggapan responden yang baik.
2. Untuk kinerja karyawan pada Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung, secara umum memiliki kinerja yang cukup. Hal ini dapat dilihat berdasarkan analisa penilaian responden yang mendapatkan nilai rata-rata sebesar 2, 64. Nilai 2, 64 ini berada pada interval 2, 60 – 3, 39 yaitu pada kriteria penilaian yang sedang atau cukup.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan pada Direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung
   a. Regresi Linier Sederhana
      Hasil perhitungan uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan bernilai 0 (nol) maka kinerja karyawan bernilai negatif, yaitu -7.512. Koefisien regresi sebesar 0.850 menyatakan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan dengan skor sebesar 1 (satu) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.850.
   b. Koefisien Determinasi
      Hasil perhitungan determinasi menunjukan besarnya kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 41, 5% sedangkan sisanya 58, 5% dipengaruhi oleh faktor lain.
   c. Uji Hipotesis
      Hasil hipotesis menunjukan $t_{hitung} = 3, 572 > t_{tabel} = 2, 101$, menyatakan bahwa Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada direktorat SDM PT. Pos Indonesia (Persero) Jalan Asia Afrika Bandung.

2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran, antara lain :

1. Para pimpinan, atau atasan perlu menyediakan waktu, guna lebih meningkatkan kinerja karyawan, dengan meningkatkan intensitas pertemuan dengan pegawainya seperti membuat jadwal rapat atau pertemuan secara periodik guna membahas segala permasalahan yang dihadapi oleh karyawan secara bersama-sama. Melakukan komunikasi yang persuasif dalam hal memberikan pengertian, pemahaman serta bimbingan kepada para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Para pimpinan, hendaknya lebih tegas dalam memberikan sanksi, atau hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran yaitu, jangan pilih kasih (melihat senioritas, anak siapa atau darimana asalnya) sehingga jangan sampai timbul rasa kecemburuan diantara para karyawan yang lebih muda atau yang tidak pernah melakukan pelanggaran.
3. Melakukan pembenahan pada ruang kantor, memanfaatkan fasilitas yang sudah ada seoptimal mungkin, kemudian berusaha menambah fasilitas yang belum ada walaupun dilakukan secara bertahap. Melakukan koordinasi dengan unit lain dalam hal pengadaan fasilitas kerja, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan lebih baik dalam mencapai hasil kerja yang diterapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Prabu mangkunegara Anwar A.A, DR, Msi. 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Rafika Aditama Bandung.

Hasibuan Malayu S.P, Drs., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.

Wahyudi Bambang, 1991, *MSDM*, Cetakan Pertama, Bandung, Penerbit Sulita

Handoko T. Hani Dr. M.B.A, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. BPFE.

Suharsimi Arikunto, 1997, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, PT. Asdi Mahasatya,

Mali Paul, Sedarmayanti (Alih Bahasa), 2001, *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung,

Sugiyono, 2005, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung, Alphabeta,

Sinungan, Muchdansyah,, 2000, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta PT. Bumi Aksara,

Schuler S. Randall, Jackson E. Susan, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Erlangga

Nazir, Moch, Ph.D, 2003, *Metodelogi Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia.