

## **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN AGUS SASIRANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN WARISAN RASA BANJARBARU**

Muhammad Hasfiannoor, Syahrani, S.E., M.M. , Azzahraty, S.E., M.M.Pd., M.M.  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 18.31.0441  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1125097401  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1128027001  
Email : [muhammadhasfi24@gmail.com](mailto:muhammadhasfi24@gmail.com)

### **Abstrak : Analisis Gaya Kepemimpinan Agus Sasirangan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Warisan Rasa Banjarbaru**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan yang selama ini diterapkan Agus Sasirangan sehingga kinerja karyawan menjadi sangat baik pada Rumah Makan Warisan Rasa Banjarbaru. untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Makan Warisan Rasa Banjarbaru.

Data yang diperoleh dari penelitian lapangan dianalisis secara deskriptif kualitatif berdasarkan pada teori untuk menggambarkan suatu hasil penelitian. Namun, hasil gambaran tersebut tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih umum, meneliti tentang Analisis Gaya Kepemimpinan Agus Sasirangan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Warisan Rasa Banjarbaru.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada Rumah Makan Warisan Rasa Banjarbaru. Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan atau bawahan.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan yang selama ini dilakukan sehingga kinerja karyawan menjadi sangat baik pada Rumah Makan Warisan Rasa Banjarbaru adalah berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan karyawan, menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Rumah Makan Warisan Rasa Banjarbaru merupakan gaya kepemimpinan yang persuasif, motivatif dan naratif

Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah Pimpinan perlu mempertahankan gaya kepemimpinan yang berlaku sekarang, tapi pimpinan perlu meningkatkan lagi pengawasan terhadap aktivitas karyawan guna meningkatkan motivasi karyawan dalam pekerjaannya. Karena dengan pengawasan lebih, karyawan merasa lebih diperhatikan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

***Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan***

**Abstract :** Analysis of Agus Sasirangan's Leadership Style on the Performance of Restaurant Employees Warisan Rasa Banjarbaru

*The purpose of this study is to determine the leadership style that has been applied by Agus Sasirangan so that employee performance becomes very good at the Heritage Rasa Banjarbaru Restaurant. to find out what obstacles are faced in improving employee performance at the Banjarbaru Rasa Heritage Restaurant.*

*The data obtained from the field research were analyzed descriptively qualitatively based on the theory to describe a research result. However, the results of this description are not used to make a more general conclusion, examining the analysis of Agus Sasirangan's leadership style on employee performance at the Banjarbaru Heritage Restaurant.*

*The results of the study indicate that the leadership style with employee performance at the Heritage Restaurant Banjarbaru. Leadership style is the way a leader uses to influence the behavior of his subordinates. The leadership style (leadership style) of a leader will greatly affect the performance of employees or subordinates.*

*The conclusion of this study is that the leadership style that has been carried out so far so that employee performance becomes very good at the Heritage Rasa Banjarbaru Restaurant is based on the results of interviews that have been conducted with employees, conveying that the leadership style applied to the Banjarbaru Heritage Rasa Restaurant is a persuasive leadership style, motivationa and narative.*

*Suggestions that can be given by the author is that the leader needs to maintain the current leadership style, but the leader needs to increase supervision of employee activities in order to increase employee motivation in their work. Because with more supervision, employees feel more cared for in carrying out their responsibilities.*

**Keywords:** Leadership Style, Employee Performance

## **PENDAHULUAN**

Ketercapaian visi dan misi perusahaan sangat bergantung pada pemangku kepentingan perusahaan salah satunya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada diberbagai bidang organisasi dalam perusahaan. Salah satu faktor yang berperan dalam mempengaruhi perusahaan untuk mencapai target adalah sumber daya manusia yang kompeten, oleh karena itu manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting untuk membantu perusahaan memperoleh kinerja yang baik. Sumber daya yang dimaksud

adalah pemimpin dan karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap tujuan perusahaan, perusahaan diharapkan mendapatkan karyawan yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang tinggi. Akan tetapi, keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh kualitas dari karyawan, namun perusahaan mengharapkan pula memiliki pemimpin yang mampu mendorong motivasi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal.

Untuk mencapai tujuan tersebut, harus diupayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang direncanakan secara bersama dapat terwujud.

Setiap pimpinan pada dasarnya memiliki perilaku atau gaya memimpin yang berbeda dalam memberikan dorongan semangat kerja karyawan karena gaya kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya dan kepemimpinan dalam suatu organisasi juga merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi atau usaha. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, pemimpin harus dapat melakukan suatu upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peran pemimpin dalam perusahaan sangat krusial, karena dapat mempengaruhi dalam menentukan tujuan perusahaan, memotivasi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu, juga mempengaruhi hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau perusahaan. Sehingga pemimpin merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan.

Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan. Peran utama pemimpin adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Kepemimpinan yang berhasil bergantung

pada perilaku, keterampilan, dan tindakan yang tepat dalam menangani sebuah masalah. Para pemimpin menggunakan jenis keterampilan yang berbeda beda seperti keterampilan teknis, keterampilan manusiawi, dan keterampilan konseptual. Keterampilan teknis mengacu pada pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam salah satu jenis proses atau teknik. Keterampilan manusiawi (*human skill*) adalah kemampuan bekerja secara efektif dengan orang-orang dan membina kerja tim. Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk berpikir dalam kaitannya dengan model, kerangka, hubungan yang luas, seperti rencana jangka panjang.

Kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin untuk mempengaruhi orang lain, terutama karyawannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan perusahaan. Usaha pencapaian tujuan perusahaan tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin mendorong kinerja karyawannya. Terbentuknya kinerja yang baik akan menimbulkan umpan balik (*feedback*) kepada karyawan, yaitu akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan juga umpan balik (*feed back*) pada pimpinan yaitu akan selalu memperbaiki kepemimpinannya dan mampu untuk mendorong/memotivasi karyawan agar *performance* serta kinerja meningkat hingga mencapai suatu kepuasan.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan optimal pada perusahaan, gaya kepemimpinan harus dapat memotivasi dan mempengaruhi karyawannya. Menurut studi empiris penulis, salah satu orang yang menarik untuk dapat dianalisis gaya

kepemimpinannya ialah Agus Sasirangan. Selain berpengaruh terhadap usahanya sendiri, beliau juga sangat berpengaruh terhadap kemajuan budaya dan masakan lokal Kalimantan Selatan. Agus Gazali Rahman atau yang akrab disapa Agus Sasirangan juga dikenal sebagai sosok pengusaha kuliner yang sukses dengan terobosan yang beliau keluarkan, salah satunya rumah makan Warisan Rasa yang mengusung Masakan lokal khas Banjar. Jauh sebelum itu, beliau dikenal banyak orang sebagai Finalis Master Chef Indonesia musim pertama dan satu-satunya orang Kalimantan Selatan waktu itu.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini dengan mendeskripsikan hasil penelitian. Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

## **ANALISIS HASIL DAN PEMBAHASAN**

Warisan Rasa merupakan usaha yang bergerak dibidang kuliner, dengan banyaknya pesaing yang ada, warisan rasa diharapkan dapat meningkatkan keunggulan kompetitifnya, salah satu faktor yang menurut saya dapat mempengaruhi hal tersebut adalah gaya kepemimpinan, karena dengan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap strategi, visi dan misi, serta kinerja karyawan yang bekerja di Rumah Makan Warisan Rasa Banjarbaru. Rumah Makan Warisan Rasa Banjarbaru secara keseluruhan juga dipimpin oleh Owner/Pemiliknya sendiri yaitu Agus Sasirangan, berdasarkan hal tersebut seluruh aktivitas usaha, tenaga kerja dan kinerja karyawan yang ada sangat bergantung

dengan gaya kepemimpinan Agus Sasirangan.

Gaya kepemimpinan yang sekarang diterapkan oleh Agus Sasirangan adalah kolaborasi dari gaya kepemimpinan persuasif, motivatif dan naratif. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Gaya persuasif, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan.
2. Gaya motivatif, yaitu pemimpin yang dapat menyampaikan informasi mengenai ideidenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik.
3. Gaya naratif, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja.

Hal ini didapatkan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap narasumber yang telah dipilih sebelumnya, berikut hasil wawancara yang penulis rangkum secara singkat wawancara menghasilkan beberapa poin sebagai berikut :

1. Mendengarkan langsung apa saja masalah-masalah yang dialami oleh karyawan dari karyawan yang bersangkutan.
2. Melakukan pendekatan yang bersifat ajakan dan bujukan terhadap karyawannya.
3. Menyampaikan informasi mengenai ide-ide, program-program, dan kebijakan-

kebijakan kepada karyawannya dengan baik.

4. Jarang melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan karena sibuk dengan kegiatan luar.

Berdasarkan hasil dari wawancara, benar adanya gaya kepemimpinan Chef Agus Sasirangan yang diklasifikasikan menjadi beberapa model kepemimpinan, namun berdasarkan hasil wawancara itu pula peneliti menemui hambatan atau kekurangan dari penerapan kepemimpinan yang dilakukan oleh Chef Agus Sasirangan. Hal itu tentunya disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah minimnya pengawasan langsung dari owner atau pemilik usaha yang membuat karyawan tidak taat dalam bekerja atau tidak memiliki rasa mawas diri akibat kurangnya upaya controlling.

Permasalahan yang terjadi pada usaha tersebut adalah menurunnya kinerja karyawan yang ditandai dengan:

1. Hasil kerja yang tidak maksimal, hal ini mengakibatkan banyak pekerjaan yang terbengkalai dan lambat diurus.
2. Pelanggan rumah makan yang kecewa dengan pelayanan
3. Kurangnya solidaritas antar karyawan.

Berdasarkan dari pemaparan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi pertimbangan mengenai gaya kepemimpinan pada Rumah Makan Warisan Rasa, yaitu sebagai berikut:

1. Memotivasi
2. Pendekatan yang baik terhadap karyawan
3. Kurang mengawasi

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Makan Warisan Rasa.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan Agus Sasirangan sehingga kinerja karyawan menjadi tidak stabil pada Rumah Makan Warisan Rasa merupakan kolaborasi dari gaya kepemimpinan persuasif, motivatif dan naratif.

2. Gaya kepemimpinan yang Agus Sasirangan terapkan juga memiliki kekurangan yang dirasa oleh karyawan yang diwakilkan oleh satu dari ketiga informan yang meyakini bahwa kurangnya pengawasan yang dilakukan menyebabkan aspek quality control tidak dijalankan secara efektif oleh Agus Sasirangan yang menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal.

3. Upaya yang dilakukan Agus Sasirangan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Rumah Makan Warisan Rasa dalam hubungannya dengan gaya kepemimpinan. Pemimpin harus mengutamakan tanggung jawab dan waktu dalam membina hubungan yang harmonis, baik dengan atasan maupun dengan sesama karyawan. Jadi pemimpin harus mengadakan komunikasi ke atas dan ke bawah, baik komunikasi formal maupun informal.

### **Saran**

1. Saran Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan khasanah keilmuwan bagi individu lainnya sebagai

sosok pemimpin sehingga dapat menunjang kinerja karyawan untuk berjalannya sebuah bisnis atau usaha yang lebih baik.

## 2. Saran Teoritis

Dalam upaya mendukung kemajuan dan perkembangan dunia pendidikan, diharapkan penelitian ini dapat membantu penelitian selanjutnya untuk dapat lebih memahami faktor-faktor hambatan yang dapat mengganggu peningkatan kualitas kinerja karyawan maupun aspek lainnya untuk dapat diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ferdiansyah, Muhamad, (2018), *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Program Pelatihan Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT Angkasa Pura II (Persero)*. Jakarta : Universitas Negeri Jakarta.
- Handoko, T. Hani, (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Martoyo, Susilo, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF-UGM.
- Aulia, Nuryana, (2021). *Analisis Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Operasional Pada Ace Hardware Banjarmasin*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari.
- Siagian, Sondang. P, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Najhan Noor, Muhammad, (2019). *Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Melati Mulya Valindo Group Banjarmasin*. Banjarmasin: STIE Nasional.
- Basofi Munandar, Ahmad, (2018). *Analisis Gaya Kepemimpinan Di BPAM Banjarbakula Kota Banjarbaru Provinsi Kalimantan Selatan*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari.