

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MEMOTIVASI KARYAWAN  
PADA RUMAH MAKAN H. FAUZAN CABANG GATOT  
BANJARMASIN**

**ABSTRAK**

Gusti Muhammad Yusuf, Hj. Farida Yulianti, Ervica Zamilah  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0095  
Manajemen,61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad AL-Banjari  
Banjarmasin, 1105076601  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al- Banjari  
Banjarmasin, 1125126201  
**Email :** [gustimuhammadyusuf0@gmail.com](mailto:gustimuhammadyusuf0@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) pemimpin memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap efektivitas kinerja dan produktivitas karyawan, semua kegiatan atau pekerjaan yang ada di Rumah Makan H. Fauzan. 2) Ketika pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan tidak semua karyawan mampu menerima dan menjalankan motivasi yang diberikan kerana adanya perbedaan sifat dan karekter dari masing-masing karyawan. 3) Selain itu ditemukan beberapa karyawan yang terlambat datang sehingga menimbulkan kurang disiplinya karyawan terhadap waktu.

Hasil penelitian ini menunjukkan 1) peran pemimpin sangat berpengaruh dan sangat dominan terhadap efektivitas kinerja dan produktivitas keryawan. 2) pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan tidak semua karyawan mampu menerima dan menjalankan motivasi yang diberikan kerana adanya perbedaan sifat dan karekter masing – masing karyawan. 3) ditemukan beberapa karyawan yang terlambat datang sehingga menimbulkan kurang disiplinya karyawan terhadap waktu.

**Kata Kunci : Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine: 1) the leader has a very dominant influence on the effectiveness of the performance and productivity of employees, all activities or work in H. Fauzan Restaurant. 2) When the leader provides motivation to employees, not all employees are able to accept and carry out the given motivation because of the different nature and character of each employee. 3) In addition, it was found that several employees were late in arriving, causing a lack of discipline for employees towards time.*

*The results of this study show 1) the role of the leader is very influential and very dominant on the effectiveness of the performance and productivity of employees. 2) leaders provide motivation to employees not all employees are able to accept and carry out the given motivation because of the different nature and character of each employee. 3) it was found that several employees were late in arriving, resulting in a lack of employee discipline towards time.*

**Keywords: The Role of Leadership in Motivating Employees**

## PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pemimpin. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dapat dipandang mudah.

Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana untuk mencapai tujuan. Hal ini berarti bawahan dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin. Jadi pemimpin mengacu pada perilaku yang ditunjukkan seseorang atau banyak orang dalam suatu kelompok dengan maksud dapat disimpulkan bahwa pemimpin (*leadership*) adalah kemampuan, proses, atau fungsi yang digunakan dalam mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pada suatu kegiatan, pemimpin merupakan upaya membantu diri sendiri atau orang lain mencapai tujuan.

Berdasarkan hal di atas, maka fungsi pemimpin adalah mengarahkan, membina, mengatur dan menunjukan orang-orang yang dipimpin supaya mereka senang, serta terbina dan menurut terhadap kehendak dan tujuan pemimpin. Kegagalan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas nya menunjukan

kegagalan pemimpin sendiri, mengingat pemimpin yang mampu membina, mengarahkan, menunjukan, serta mengatur yang dipimpin nya, maka segala tugas pekerjaan yang dipimpinnya itu akan berjalan secara efektif dan terarah terhadap sasarannya, untuk menjalankan fungsi kepemimpinan ini dengan baik, maka seorang pemimpin harus memiliki sifat kreatif, inovatif, dan komunikatif yaitu kemampuan untuk mentransfer dan menerapkan gagasan serta praktik pembauran yang berdaya guna dan berhasil guna bagi kepentingan lembaga dan orang banyak.

Melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang benar merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam organisasi. Tidak ada fungsi lain yang melebihi pentingnya proses ini. Alasan utama adalah manusia, sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi, merupakan subjek yang berkuasa atas sumber daya yang lain. Sumber daya lain (uang, mesin, material, metode, informasi, dan lain-lain) menjadi objek, baik buruknya penggunaan sumber daya lain sangat tergantung dari manusia yang mengelolanya. Jadi tugas utama dan paling pertama dari manajemen adalah memastikan bahwa orang yang masuk ke dalam organisasi adalah orang yang tepat.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pemimpin perlu memperhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu :

- (1) Memahami perilaku bawahan,
- (2) Harus berbuat dan berperilaku realistis,
- (3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda,
- (4) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang,

(5) Harus dapat member keteladanan.

Berdasarkan fakta di Rumah Makan H. Fauzan pemimpin memiliki pengaruh yang sangat dominan terhadap efektivitas kinerja dan produktivitas karyawan, semua kegiatan dan pekerjaan yang ada di Rumah Makan H. Fauzan mengacu komando dari pemimpin. Pada Rumah Makan H. Fauzan, ketika pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan tidak semua karyawan mampu menerima dan menjalankan motivasi yang diberikan karena adanya perbedaan sifat dan karakter dari masing-masing karyawan. Selain itu ditemukan beberapa karyawan yang terlambat datang sehingga menimbulkan.

Kurang kedisiplinan karyawan terhadap waktu. Hal tersebut menjadikan tugas-tugas kantor pun menjadi tersendat. Berdasarkan masalah-masalah tersebut pemimpin mempunyai peranan yang sangat penting dalam memotivasi kerja para karyawannya.

Untuk mengatasi semua kendala tersebut maka diperlukan adanya perencanaan sumber daya manusia terhadap "Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini adalah termasuk atau tergolong dalam penelitian kualitatif diskriptif analisis, yaitu mencoba meneliti atau mengamati tentang fenomena-fenomena yang muncul dilapangan kemudian di analisis di interpretasikan lalu kemudian ditarik suatu kesimpulan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Rumah Makan H. Fauzan Cabang Banjarmasin, gaya kepemimpinan di sana tidak hanya satu gaya kepemimpinan saja, melainkan disatu sisi pimpinan juga menggunakan gaya kepemimpinan lain pada kondisi tertentu. Salah satu gaya kepemimpinan yang digunakan ialah dengan

menggunakan sistem gaya partisipatif, gaya kepemimpinan yang partisipatif adalah suatu cara memimpin yang menggunakan yang memungkinkan para bawahan turut serta dalam proses pengambilan keputusan, bila ternyata proses tadi mempengaruhi kelompok, atau bila memang kelompok (bawahan) ini turut berperan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin sudah sesuai dengan yang diharapkan para pegawai.

Adapun dengan sistem gaya persuasif yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang menggugah perasaan, pikiran atau dengan melakukan ajakan atau bujukan. Pemimpin Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin juga menggunakan sistem gaya persuasif, dimana pemimpin dalam melakukan ajakan atau bujukan kepada karyawannya untuk melakukan ajakan canvassing, sehingga dapat memaksimalkan kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Dan ada juga pemimpin menggunakan sistem gaya motivatif, yaitu pemimpin dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, kebijakan-kebijakan kepada karyawan dengan baik Komunikasi tersebut membuat segala ide, Program kebijakan dapat dipahami oleh karyawan sehingga karyawan mau merealisasikan semua ide, program dan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin. Salah satu nya pemimpin melakukan buka pasar, dimana yang dimaksud dengan buka pasar ialah kebijakan baru yang belum pernah ada, seperti melakukan pembukaan gerai dan gathering.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain agar bergerak sesuai dengan kehendak pemimpin yang mengarah pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam perusahaan. Kepemimpinan juga mempunyai peran terhadap motivasi kerja

karyawan yaitu dengan adanya pemimpin dalam mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan perusahaan, mendorong karyawan untuk bersinergi terhadap pekerjaan, meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dari sebelumnya, dan memberikan rasa tanggung jawab serta loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Untuk itu, maka penulis mengambil penelitian di Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin dengan metode wawancara. Berikut merupakan hasil penelitian wawancara yang penulis lakukan.

1. Komunikasi antara pemimpin dengan Bawahan Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan pemimpin dengan dan karyawan Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin.

“Mengenai komunikasi saya selalu berkomunikasi dengan karyawan karena hal tersebut sangat penting. Komunikasi juga selalu saya lakukan melalui pertemuan-pertemuan rutin antara karyawan baik itu jam kerja maupun diluar jam kerja. Diluar jam kerja dengan beberapa karyawan, dengan begitu saya bisa berkomunikasi dengan cara yang berbeda, lebih rileks dan santai tanpa ada batasan mana pun antara pimpinan dan bawahan. Dengan adanya pertemuan tersebut maka hubungan saya dan karyawan terjalin dengan baik. Saya juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan masukan atau pendapat sehingga karyawan juga merasa dilibatkan”.

Selanjutnya wawancara dengan karyawan, “ pemimpin selalu berkomunikasi dengan kami, baik pada jam kerja maupun diluar jam kerja. Pemimpin juga selalu memberikan kesempatan bicara dan mengemukakan pendapat pada saat rapat maupun pada saat dalam kondisi informal. Mengenai komunikasi, saya juga selalu berkomunikasi dengan pemimpin dengan adanya rapat atau pertemuan tersebut pemimpin selalu menanyakan pendapat kami atau meminta saran. Pemimpin tidak

pernah membatasi ruang lingkup komunikasi kita, dimana kita butuh berhubungan langsung dengan pemimpin beliau siap kapan saja”.

2. Pengarahan dan pemberian bimbingan kepada karyawan hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan pemimpin Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin sebagai berikut:

“Dalam hal pemberian bimbingan dan juga pengarahan kepada karyawan saya selalu memberikan bimbingan dan juga pengarahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengarahan itu biasanya berupa arahan lisan. Contoh arahan lisan, saya mengontrol secara langsung dan memberikan arahan-arahan yang semestinya dikerjakan oleh karyawan agar mereka menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Saya juga membimbing karyawan agar lebih kreatif dan produktif agar mereka bisa maju, kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja para karyawan itu sendiri”

- 3 Situasi kerja yang telah dibentuk pemimpin hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan pemimpin Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin sebagai berikut:

“Sebenarnya saya tidak berperan sangat besar di dalam pembentukan situasi kerja disini, karena memang situasi dan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif telah terjalin di

kantor ini sebelum saya datang. Mungkin hanya ada pembahasan sedikit di sana sini dari saya pembahasan ini pun saya lakukan bukan karena kondisi kerja yang tidak nyaman, yang saya lakukan itu dimaksudkan hanya untuk mendekatkan diri secara personal antara saya dan orang-orang di kantor ini”.

- 4 Pemberian Pengawasan dan Hukuman Terhadap Karyawan

Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan pemimpin Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin sebagai berikut:

“Mengenai pengawasan disini sudah menjadi tugas dan kewajiban saya

memberikan pengawasan kepada karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan ini biasanya langsung saya lakukan ditempat kerja dan pada saat jam kerja, Sedangkan untuk hukuman (punishment) diberikan bagi karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan baik maupun melakukan kesalahan. Hukuman (punishment) tersebut berupa surat yang diberikan kepada karyawan yang lalai dalam bekerja, bekerja tidak maksimal, dan melanggar terhadap aturan yang ada.

3. Metode Motivasi yang Digunakan Pemimpin Untuk Hasil Maksimal Hal ini bisa dilihat dari hasil wawancara dengan Pimpinan Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin sebagai berikut:

“Sehubungan dengan pemberian motivasi saya lebih mendekati dari secara personal dengan para karyawan saya sehingga terjalin sebuah hubungan yang berkesinambungan antara semua pegawai disini. Dengan mengenal lebih dalam kepada para karyawan, saya akan mengerti karakter dan kepribadian mereka satu persatu sehingga memudahkan saya untuk memberikan motivasi jika saya telah mengenal dan mendalami pribadi masing-masing karyawan saya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan sikap dan kepribadian mereka”.

4. Pemberian Penghargaan Kepada Karyawan hal tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara dengan pimpinan Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin sebagai berikut:

“Menyangkut penghargaan saya selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik, karena dengan diberikannya penghargaan karyawan akan semakin termotivasi untuk meningkatkan semangat kerja. Adapun penghargaan ini berupa imbalan (reward), imbalan biasanya diberikan kepada karyawan yang sukses dalam melaksanakan target-target perusahaan, terutama karyawan dalam bidang pemasaran (marketing)”.

Dari hasil penelitian pada Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin, dimana di dalam komunikasi, pemimpin mampu berinteraksi dengan para karyawan yang di dalamnya terdapat proses mendengar pendapat maupun saran dari bawahannya. Di dalam pengambilan keputusan, pemimpin selalu mengikut sertakan karyawan, yaitu pemimpin meminta ide atau pendapat dari para karyawan. Hal ini dimaksudkan agar keputusan yang diambil merupakan suara bersama, kemudian pemimpin meminta kepada semua pihak yang terlibat untuk ikut bertanggung jawab atas keputusan yang diambil tersebut. Meskipun mengikut sertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, namun hasil keputusan tetap jadi wewenang dari pemimpin. Tujuan Motivasi dari komunikasi antara pemimpin dan bawahan ialah agar suatu tujuan perusahaan dapat tercapai, karena tanpa adanya jalinan komunikasi besar kemungkinan semua proses di dalam organisasi tersebut tidak akan dapat berjalan dengan maksimal dan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Pemimpin juga memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan, dimana pemimpin dapat membantu karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sikap pemimpin apabila mendapati karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan, maka pemimpin akan terjun langsung dilapangan yang ditunjukkan kepada karyawan dengan memberikan arahan dan membantu dalam menyelesaikannya. Sehingga karyawan dapat terbantu dan dapat menyelesaikan. Tujuan Motivasi dari pemberian pengarahan dan bimbingan kepada karyawan yaitu supaya sesuai SOP (Standar Operasional Prosedur) yang diatur perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan atas penghasilan barang dan jasa yang diperlukan.

Situasi kerja yang dibentuk pemimpin yaitu pemimpin tidak berperan sangat besar karena kondisi kerja sudah nyaman dan kondusif, tetapi pemimpin

hanya menambahkan sedikit saja di situasi kerja ini, bukan karena situasi kerja yang tidak nyaman atau pun tidak kondusif tetapi pemimpin lebih mendekatkan diri secara personal kepada setiap karyawannya. Tujuan Motivasi dari Situasi kerja ini yaitu agar target yang dihasilkan perusahaan dapat maksimal dan memperkecil resiko ketidaknyamanan pekerja, karena pekerjaan yang dituntut oleh perusahaan.

Pemimpin melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan, cara yang pimpinan lakukan guna memanager kinerja para karyawan yaitu dengan adanya monitoring harian serta pengawasan yang dilakukan dapat memberikan dampak positif yaitu terkontrolnya kinerja yang dikerjakan oleh karyawan. Pemimpin juga memberikan hukuman kepada karyawan yang bekerja secara tidak maksimal, hukuman yang diberikan yaitu berupa surat peringatan. Tujuan Motivasi dari pengawasan dan pemberian hukuman kepada karyawan yaitu agar menghasilkan atau memaksimalkan tingkat produksi yang dihasilkan oleh perusahaan dan agar karyawan lebih disiplin dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Metode Motivasi yang digunakan pemimpin untuk hasil maksimal yaitu pemimpin menggunakan metode pendekatan hubungan personal, dengan mengenal lebih dalam kepada para karyawan, maka pemimpin mengerti karakter dan kepribadian masing-masing dari karyawan. Tujuan dari metode motivasi pendekatan personal yaitu agar memudahkan pemimpin memberikan motivasi kepada masing-masing karyawan sesuai dengan sikap dan kepribadian mereka.

Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik. Penghargaan ini dapat berupa imbalan (reward), imbalan biasanya diberikan kepada karyawan yang sukses dalam melaksanakan target-target perusahaan, terutama kepada karyawan dalam bidang pemasaran (marketing).

Tujuan motivasi dari pemberian penghargaan kepada karyawan yaitu agar menambah semangat kerja karyawan dan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Dalam suatu perusahaan pemberian suatu dorongan atau motivasi kepada karyawan merupakan suatu kebijakan yang harus dilaksanakan pimpinan dalam mendukung keberhasilan perusahaan yang akan bermuara pada terwujudnya produktivitas kerja yang tinggi. Namun untuk mencapai hal tersebut tidaklah mudah, karena terdapat hambatan-hambatan yang muncul yang dihadapi pimpinan untuk dicari pemecahannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis pada Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin. Adapun kendala atau hambatan yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi kerja karyawannya.

Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan Pimpinan Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin sebagai berikut:

“Berbicara tentang masalah dan kendala, kita semua pasti dihadapkan pada masalah-masalah dalam keseharian kita dalam hidup ini. Jadi dalam pemberian motivasi pastilah ada masalah dan kendala, seperti perbedaan sifat dan karakter, dimana memotivasi tiap orang akan berbeda caranya, seperti memotivasi orang yang memiliki skill akan lebih sulit dari karyawan yang biasa-biasa saja. Adapun kurang terbukanya karyawan, dimana masih kurang terbukanya karyawan untuk mengungkapkan apa yang menjadi permasalahan yang dihadapi karyawan menjadi hambatan yang harus diatasi pimpinan. Karena permasalahan yang dihadapi karyawan baik berasal dari dalam diri karyawan sendiri maupun dari luar diri karyawan dalam bekerja akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Sudah menjadi kewajiban pemimpin untuk menjalankan kapasitas

sebagai seorang pemimpin dengan baik dan benar, termasuk dalam hal memberikan motivasi kepada karyawannya. Dengan begitu pemimpin berusaha mencari solusi untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam memberikan motivasi untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

Untuk mengatasi karyawan yang memiliki skill lebih tinggi disini pemimpin dalam memotivasi berupa pemberian rasa kebanggaan dan kepercayaan diri kepada karyawan, yaitu dengan cara memberikan kesempatan untuk pengambilan sebuah keputusan yang ada di dalam perusahaan. Sedangkan kepada karyawan yang mempunyai skill rendah, pemimpin akan memberikan contoh dan arahan kepada karyawan dalam hal penyelesaian 1. pekerjaan. Dengan cara seperti itu kendala pemimpin dalam hal memotivasi karyawan yang memiliki skill tinggi maupun skill rendah akan dapat teratasi.

Dengan adanya berbagai masalah yang dihadapi oleh karyawan, pemimpin disini akan mengklasifikasikan atau menggolongkan terlebih dahulu jenis permasalahan karyawan. Sehingga diketahui apa penyebab permasalahan tersebut. Dengan mengetahui masalah tersebut pemimpin bisa tahu apa penyebab dan solusi yang tepat agar karyawan dapat 2. bekerja dengan lebih baik lagi.

Usaha-usaha untuk menyelesaikan masalah karyawan tidak hanya diberikan dengan hukuman atau nasehat tetapi dengan dilakukan pendekatan dari hati ke hati tentang masalahnya, apakah menyangkut masalah kantor atau masalah rumah tangganya, kemudian sama-sama 3. mencari solusinya yang tepat untuk masalahnya. Selain itu pengarahan juga penting dilakukan untuk memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa 4. organisasi dimana ia bekerja juga merupakan tanggung jawabnya bukan hanya pimpinannya.

Adanya komunikasi antara pemimpin dan karyawan dapat membuat hubungan interpersonal yang baik,

sehingga karyawan dapat mengutarakan segala masalahnya secara terbuka dari hati ke hati, dengan mencari tahu apakah masalah lainnya, sehingga dapat dicari solusinya. Selain itu dengan dilakukannya rapat membangun komunikasi antar pimpinan dengan pimpinan, pimpinan dengan bawahan dari bawahan dengan bawahan.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis mengenai. Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan pada Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

Peran Kepemimpinan pada Rumah Makan H. Fauzan Cabang Banjarmasin telah melakukan perannya dalam berkomunikasi, mengarahkan dan memberikan bimbingan, peranya dalam memotivasi, pembentukan dan memberikan bimbingan, perannya dalam memotivasi, pembentukan situasi kerja, pemberian pengawasan dan hukuman, mengetahui kendala-kendala dalam memotivasi serta cara-cara mengatasi permasalahan yang timbul dalam pemberian motivasi.

Adapun kendala yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu setiap karyawan mempunyai tipe dan karakter yang berbeda-beda dari setiap orang. Seperti dikatakan juga memotivasi karyawan yang memiliki skill memang lebih sulit dibanding karyawan yang tidak memiliki skill.

Karyawan yang biasa-biasa saja, itu dikarenakan tingkat dan pola pikir mereka berbeda antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Mengatasi permasalahan dalam memotivasi, seorang pemimpin lebih meningkat hubungan personal dengan para karyawan. Dalam pendekatan ini akan terjadi sebuah hubungan yang berkesinambungan antara semua karyawan. Memahami karakter dan

kepribadian setiap karyawan akan memudahkan untuk memberikan motivasi.

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan tentang analisis Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Banjarmasin di atas, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Peranan pemimpin dalam pemberian pengawasan, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan lagi sehingga karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengawasan yang dilakukan pimpinan merupakan control bagi aktivitas bawahan dalam menyelesaikan tugas untuk menuju arah yang harus dicapai agar dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang seharusnya.
2. Penulis melihat pemimpin dalam mengatasi kendala-kendala memotivasi karyawan sudah cukup baik yaitu dengan cara pendekatan personal. Saran dari penulis untuk mencapai hasil yang maksimal pendekatan personal harus lebih ditingkatkan.
3. Pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan memberikan teladan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
4. Dalam hal mengatasi permasalahan dalam memotivasi, seorang pemimpin harus mengetahui pada saat yang tepat untuk memberikan motivasi dalam hal pendekatan personal tersebut. Dikarenakan setiap karyawan tidak setiap saat dalam kondisi siap untuk menerima motivasi dari pemimpin.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2011, *Sikap Manusia Teori dan Pengukuran*, Yogyakarta, pustaka Belajar
- Barata, AdyaAtep. 2013. *Marketing*. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia
- Dr. H. M. Alfian SE, M.Si 2016, *filsafat Ilmu dan Metode penelitian*, Banjarmasin, Prima jaya computer.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).[Online] Available at <http://kbbi.web.id/dengan>[Diakses 22 September 2019]
- Kotler, Phillip. 2013. *Manajemen pemasaran* , Jilid 1 dan 2 PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Laila, N. F. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Kebun Bangun.
- Nuralfiah, Siti “*Manusia Sebagai Khalifah.*” <http://sitinuralfiah.com>, di akses pada tanggal 05 April 2019.
- Prastowo, M. (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja, Struktur Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Estika Pulau Mas Kabupaten Tegal. 2011. PhD Thesis. Universitas Negeri Semarang.
- Purwanto, E. (2014). Model motivasi trisula: sintesis baru teori motivasi berprestasi. *Jurnal psikologi*, 41(2), 218-228.

Putra, Jaya “*peran kepemimpinan dalam organisasi*”.  
<http://jayaputra21.co.id>, di akses  
pada tanggal 04 April 2019

Rozarie, C. R. D., dan Indonesia, J. T. N.  
K. R. (2017). *Manajemen Sumber  
Daya Manusia*

Supriati, I. D. (2018). ANALISIS  
PERAN PEMIMPIN INFORMAL  
DALAM PELAKSANAAN  
PEMBERDAYAAN WANITA  
NELAYAN (STUDI KASUS  
TENTANG KEGIATAN SOSIAL  
WANITA NELAYAN DI  
KEJAWAN LOR KELURAHAN  
KENJERAN SURABAYA)

Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber  
Daya Manusia. Adaara: Jurnal  
Manajemen pendidikan Islam, 9(2),  
952 -962.*

Susantu, N. H., dan Lestari, C. (2018).  
*Problematika Pendidikan Islam di  
Indonesia: Eksplorasi Teori  
Motivasi Abraham Maslow dan  
David McClelland.  
EdukasiaIslamika, 184-202*