**ANALISIS MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RM. H. FAUZAN BANJARMASIN**

**ABSTRAK**

Aprilia Adha Saputra1' Husnurrofiq2, Muthia Harnida3

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17310160

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1105036201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1105036601

**Email : adhasptraa@gmail.com**

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pemberian Motivasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada RM. H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin (2) Pemberian Motivasi yang sebaiknya dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada RM. H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin.
 Rancangan penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dan merupakan penelitian observasi dan wawancara. Populasi seluruh karyawan Rumah Makan H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin.
 Hasil penelitian menunjukan (1) Pemberian motivasi yang diberikan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan RM. H. Fauzan cabang Gatot Subroto Banjarmasin (2) Pemberian motivasi yang baik dan juga maksimal berdampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada RM. H Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin. Dalam hal ini berarti pimpinan rumah makan harus memahami dengan sebaik mungkin apa yang dapat membuat karyawannya termotivasi dan bersemangat dalam bekerja demi mencapai tujuan organisasi secara maksimal.

**Kata Kunci :** **Pemberian Motivasi, Kinerja Karyawan**

***ABSTRACT***

*This study aims to determine: (1) Providing motivation in an effort to improve employee performance at RM. H. Fauzan Gatot Subroto Branch Banjarmasin (2) Giving motivation that should be done in improving employee performance at RM. H. Fauzan Gatot Subroto Branch Banjarmasin.*

*The design of this research is descriptive qualitative research and is an observation and interview research. The population of all employees of H. Fauzan Restaurant, Gatot Subroto Branch, Banjarmasin.*

*The results of the study show (1) The motivation given has a significant impact on the performance of RM employees. H. Fauzan Gatot Subroto Banjarmasin branch (2) Providing good and maximal motivation has a significant impact on improving employee performance at RM. H Fauzan Branch Gatot Subroto Banjarmasin. In this case, it means that restaurant leaders must understand as well as possible what can make their employees motivated and enthusiastic in working to achieve organizational goals to the fullest.*

***Keywords: Giving Motivation, Employee Performance***

**PENDAHULUAN**

 Sumber daya manusia adalah individu yang produktif dan menjadi aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia atau SDM, sumber daya manusia sendiri merupakan suatu potensi dari dalam diri manusia yang digunakan untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang mampu mencapai kesejahteraan dan keseimbangan hidup bagi dirinya sendiri, manusia merupakan komponen penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan dari kualitas manusianya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi kinerja karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi dan berujung pada puasnya pelanggan.

 Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara mikro dan pengertian secara makro. Pengertian secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain lain.

Sumber daya manusia merupakan asset perusahaan atau organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri.

 Dalam era globalisasi ini persaingan disegala sektor usaha semakin ketat dengan perkembangan yang terus meningkat, beberapa tahun belakangan banyak orang yang mulai tertarik untuk berwirausaha. Usaha yang sedang meningkat sekarang ini adalah usaha dibidang kuliner atau rumah makan.

Pertumbuhan jumlah rumah makan yang semakin banyak menyebabkan persaingan dunia usaha kuliner semakin ketat antara pengusaha rumah makan itu sendiri. Masing-masing berusaha untuk meningkatkan penjualan rumah makan itu sendiri dengan cara memperbaiki motivasi kinerja karyawan, kuliatas pelayanan karyawan serta kualitas makanannya agar karyawan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen, hal ini dilakukan agar konsumen merasa puas dengan pelayanan yang ada, kepuasan konsumen akan sangat memberikan pengaruh yang sangat penting bagi seorang pengusaha terutama usaha rumah makan.

Konsumen yang merasa puas akan memberikan keuntungan bagi sebuah perusahan, apabila konsumen merasa puas maka konsumen tersebut akan merasa senang dan cenderung loyal pada rumah makan itu sendiri. Salah satu bentuk dari loyalitas konsumen adalah pembelian ulang. Oleh karena itu rumah makan di tuntut untuk dapat memberikan kepuasan melalui pelayanan yang diberikan dan hidangan yang enak. Kepuasan konsumen sangat penting bagi perusahaan karena hasil dari penjualannya yang bersumber dari konsumen. Pelanggan baru maupun pelanggan lama yang membeli ulang maka perusahaan berusaha agar dapat mempertahankan pelanggan yang ada dengan cara membuat konsumen agar selalu merasa senang dan puas dengan cara melayani dengan baik baiknya.

Peran dari pemilik rumah makan sangat penting di saat seperti ini, seorang pemimpin tentu menginginkan agar karyawannnya dapat menjalankan pekerjaannya dengan sangat baik. Sedangkan karyawan akan bekerja dengan baik apabila kebutuhannya terpenuhi secara layak, atau gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjan yang akan dilakukan karyawan sehingga tercapai kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka semangat kerja akan meningkat, mengelola kinerja sumber daya manusia merupakan suatu upaya penting yang harus dilakukan oleh pemimpin agar tujuan perusahaan itu dapat tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan seorang pemimpin dari rumah makan memiliki banyak cara salah satunya dengan memotivasi semua karyawannya.

 Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi, keterampilan, dan loyalitas dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Motivasi adalah merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama dan secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu tujuan yang sukses.

Maksud motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ialah dimana suatu perusahaan tersebut bisa memberikan dorongan atau semangat dan memberikan peraturan perusahaan kepada karyawan agar semua karyawan bisa menjalankan semua peraturan dengan baik.

Motivasi dapat diartikan atau didefinisikan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. istilah dan konsep motivasi adalah untuk menggambarkan hubungan antara harapan dan tujuan. pendapat para ahli tentang motivasi sangat lah bervariasi. motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivsi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Gitosurmo (2015 : 109)

Menurut Kamus Besar Indonesia (KBBI) Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan tindakkan dengan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Widodo (2015 : 187) motivasi adalah yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut Gibson dalam Kasmir (2015 : 182) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Penelitian ini dilakukan di sebuah Rumah Makan yaitu RM. H. Fauzan yang memiliki beberapa cabang di Banjarmasin salah satunya di JL. Gatot Subroto.

Atas dasar itulah penulis mengemukakan pembahasan skripsi ini, mencoba untuk meneliti hal tersebut, dengan mengambil topik yang berkaitan dengan “ANALISIS MOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA RM. H. FAUZAN”.

**METODE PENELITIAN**

 Jenis penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat Deskriptif Kualitatif, yang mengamati peristiwa atau fenomena yang terjadi dilapangan kemudian dianalisis melalui metode observasi dan wawancara.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Motivasi kerja sangat berdampak signifikan kepada kinerja karyawan, jika motivasi kerja tidak dilaksanakan dengan maksimal oleh setiap individu, maka dapat menimbulkan hambatan bagi setiap organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu motivasi diharapkan dapat menunjang kinerja dari setiap karyawan.

 Agar semua itu dapat terwujud sangat diperlukan adanya karyawan yang memiliki semangat kinerja yang baik, untuk memperoleh karyawan yang dimaksud maka diperlukan bimbingan serta pengawasan oleh pimpinan RM. H. FAUZAN, bimbingan itu antara lain ditujukan agar pimpinan dapat memotivasi dan juga memberikan semangat kepada karyawannya dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

 Untuk meningkatkan semangat kerja para karyawan agar bisa danlebih giat lagi dalam bekerja maka pimpinan RM. H. Fauzan memberikan beberapa bonus atau insentif.

1. Gaji Pokok

Gaji pokok yang diterima oleh setiap karyawan pada dasarnya adalah wujud dari balas jasa atas pekerjaan yang telah di lakukan oleh karyawan kepada rumah makan tersebut. BesaranGaji pokok yang diterima oleh karyawan RM. H. Fauzan sebesar Rp 75.000,00 perhari.

1. Bonus atau insentif

Pemberian bonus atau insentif yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan pada hakikatnya berfungsi sebagai perangsang agar karyawan semakin termotivasi dan juga bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, selain itu juga untuk mempertahankan atau membuat karyawan setia serta membuat loyalitas karyawan pada rumah makan lebih baik lagi. Atas dasar itu lah pimpinan RM. H. Fauzan memberikan bonus serta insentif kepada karyawanya, yang besaranyabonus yang diberikan setiap hari sabtu dan minggu, bonus ini diberikan diluar dari gaji pokok sebesar Rp 10.000,00 perhari

1. Tunjangan Hari Raya

Tunjangan pada dasarnya diberikan untuk memotivasi karyawan dalam bekerja serta untuk meningkatkan kesejehteraan karyawanya, rumah makan H. Fauzan memberikan tunjaangan hari raya.Tunjangan ini diberikan sebesar Rp 500.000,00 pada untuk setiap karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang mendorong seseorang (karyawan) dalam melakukan sesuatu, sedangkan efektivitas ialah mendapatkan hasil sepenuhnya seperti yang benar-benar ingin didapatkannya atau setidaknya berusaha mencapai hasil semaksimal mungkin dan biasanya efektivitas selalu dikaitkan dengan faktor waktu.

 Seorang pimpinan hendaknya memberikan jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi oleh karyawannya. Permasalahan yang dihadapi merupakan suatu hambatan untuk menjadikan sebuah organisasi atau sebuah usaha berkembang lebih baik lagi. lebih eksis lagi. Permasalahan yang dihadapi tersebut adalah menurunnya semangat motivasi kerja serta dan kurangnya kinerja karyawan, sehingga ini menjadi faktor penyebab yang dihadapi didalam organisasi tersebut. Sebagai pimpinan RM. H. FAUZAN sangat penting untuk memahami apa itu motivasi, karena melalui motivasi manusia terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan, motivasi banyak melatar belakangi seseorang dalam melakukan pekerjaannya, berdasarkan itulah motivasi sangat penting diketahui oleh seorang pimpinan untuk mendapatkan hasil kinerja karyawan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

 Namun pada kenyataannya di RM. H. FAUZAN masih ada beberapa karyawan yang motivasi dan kinerjanya kurang dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dikarenakan setiap individu, atau setiap karyawan memiliki alasan tersendiri yang melatar belakangi mereka untuk melakukan suatu pekerjaan, diantaranya yang menyebabkan rendahnya motivasi karyawan di RM. H. FAUZAN adalah :

1. Lemahnya pengawasan dari atasan

Dalam hal ini karyawan juga diperlukan adanya pengawasan secara langsung dari atasan dengan begitu karyawan merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya yang suatu saat akan diperlukan jika pimpinan melakukan pengawasan langsung, serta diperlukan arahan dan bimbingan dari pimpinan agar karyawan mengerti dan memahami tugas serta fungsinya dalam suatu organisasi.

1. Penghargaan atas prestasi yang dihasilkan kurang diperhatikan

Terkadang seorang pimpinan kurang menghargai atau berpikir biasa saja dari hasil kinerja yang telah diberikan seorang karyawannya, sehingga karyawan merasa apa yang dilakukannya sia-sia atau bahkan tidak mendapat respon baik dari pimpinan, sedangkan karyawan tersebut dengan usaha dan ketekunan telah menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan hanya karena ingin memberikan hasil terbaik pada organisasi.

1. Tidak adanya perhatian atasan mengenai karir bawahan

Seorang pimpinan harus bisa memotivasi karyawannya untuk bisa menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten. Dalam hal ini perlu dukungan pimpinan agar karyawan tersebut bisa melanjutkan pendidikan ataupun mengikuti pelatihan. Karena salah satu kunci keberhasilan suatu tujuan organisasi adalah jika sumber daya manusia berkompeten dalam bidang kerjanya.

1. Kurangnya komunikasi serta hubungan kerja yang kurang harmonis

Komunikasi merupakan suatu sarana dalam menjalankan tugas, tanpa adanya komunikasi secara jelas dan detail maka segala jenis pekerjaan yang dilakukan akan terhambat. Hal ini akan menyebabkan hubungan kerja yang terjalin menjadi kurang harmonis. Dengan komunikasi maka akan memperlancar suatu pekerjaan sehingga masalah yang ada akan bisa diselesaikan dengan cepat, tepat serta sesuai dengan yang diinginkan.

**Motivasi Yang Sebaiknya Dilakukan**

Dari hasil penelitian di atas dapat ditarik solusi terbaik untuk menumbuhkan motivasi di RM. H. FAUZAN, baik yang dilakukan pimpinan maupun karyawan, antara lain yang seharusnya dilakukan oleh seorang pimpinan terhadap karyawannya :

1. Menyusun diskripsi (uraian) pekerjaan secara terperinci dan jelas juga disertai dengan arahan dan bimbingan dari seorang pimpinan.
2. Mendukung karyawannya dalam memecahkan segala macam permasalah pekerjaan yang sedang dihadapi.
3. Meningkatkan kemampuan karyawan dengan cara mengikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tanggung jawab yang di emban.
4. Memberikan kesempatan dan perhatian yang sama kepada setiap karyawannya serta adanya umpan balik dari setiap hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan.
5. Pengawasasn pimpinan perlu ditingkatkan agar segala sesuatunya lebih terarah.

Sedangkan untuk menumbuhkan motivasi bagi karyawan adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Peningkatan tanggung jawab pekerjaan dengan penyelesaian tugas secara tepat dan sesuai dengan kemampuan.
2. Menambah kesadaran dan keyakinan karyawan bahwa bekerja merupakan suatu ibadah.
3. Mengambil keputusan untuk merubah cara berpikir serta mempunyai keinginan untuk meningkatkan sumber daya manusia.
4. Memelihara keharmonisan dengan cara membangun pola komunikasi yang transparan serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.
5. Mengelola konflik dengan baik dan tidak mencampur adukkan urusan pribadi dengan urusan kerjaan.

 Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan kembali dalam usaha meningkatkan semangat dan gairah kerja karyawan, seorang pimpinan dituntut untuk meningkatkan motivasi kerja mereka khususnya karyawan semaksimal mungkin.Adanya hubungan yang baik antara sesama pekerja dan karyawan dengan pimpinan dalam mencapai kepuasan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja dari seorang individu tersebut. Pimpinan juga harus menyadari betapa pentingnya faktor manusia sebagai tenaga kerja dalam menunjang kelangsungan hidup rumah makan.

 Pemberian motivasi karyawan yang dilakukan oleh pimpinan RM. H. FAUZAN sebaiknya dilakukan secara terus menerus agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.

**Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan**

Seperti yang kita ketahui bahwa motivasi sangat erat kaitannya dengan hasil kinerja yang akan dicapai oleh seseorang. Karena kinerja yang baik salah satunya juga diperoleh dari adanya motivasi yang tinggi dari tiap karyawan. Begitu juga sebaliknya jika suatu aktivitas tanpa didorong pimpinan agar timbul semangat untuk bekerja dan memberikan hasil yang baik.

 Setelah diketahui beberapa permasalahan didalam usaha peranan motivasi kerja dalam menunjang kinerja karyawan seperti dikemukakan diatas maka untuk meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Motivasi

Sangat jelas dikatakan motivasi menjadi salah satu unsur utama dalam melaksanakan suatu aktivitas pekerjaan, karena dengan adanya motivasi tersebut seseorang akan bersemangat untuk mencapai apa yang telah menjadi pendorong dalam ia bekerja, sehingga hal ini juga berdampak pada hasil kinerja yang maksimal. Seorang karyawan harus mempunyai inisiatif untuk berubah menjadi lebih baik dan lebih berguna baik bagi diri sendiri, orang lain maupun lingkungan, sehingga muncul suatu motivasi yang didasari keikhlasan dan kesabaran dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

1. Umpan Balik Prestasi

Kinerja yang baik juga harus diimbangi dengan apa yang bisa memberikan umpan balik terhadap prestasi yang telah dicapai oleh karyawan. Agar motivasi karyawan tidak menurun dan lebih mengarah pada peningkatan hasil kinerja yang maksimal.

1. Imbalan

Kinerja yang telah dihasilkan oleh karyawan seharusnya mendapat imbalan yang sesuai pula. Karena secara tidak langsung imbalan juga bisa meningkatkan kinerja. Dengan adanya imbalan tersebut maka karyawan akan termotivasi untuk lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.

**Faktor Pendukung Dalam Pelaksanaan Kerja**

 Beberapa faktor pendukung yang mempengaruhi dalam pelaksanaan kerja, adalah sebagai berikut :

1. Sarana dan prasarana kerja yang memadai

Keadaan fasilitas (sarana dan prasarana) merupakan satu hal yang dapat menunjang pelaksanaan kerja karyawan. Karena dengan ketersediaan fasilitas tersebut akan mempercepat dan mempermudah suatu pekerjaan untuk dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu juga harus mencukupi, dalam artian bahwa fasilitas yang pada waktu dibutuhkan pada saat memberikan pelayanan harus tersedia.

Rasa aman adalah kebutuhan yang tidak kalah penting bagi karyawan. Dalam melakukan suatu pekerjaan, apabila rasa aman bagi karyawan telah terpenuhi, maka karyawan akan tenang dalam melakukan pekerjaannya dan motivasi serta semangat kerja dalam diri seorang karyawan dalam bekerja akan berjalan secara optimal. Rasa aman dalam bekerja bisa dalam bentuk penyediaan fasilitas kerja yang membantu keamanan dalam bekerja, jaminan keselamatan kerja dan lain-lain.

**Lingkungan Kerja**

 Gaya kepemimpinan yang baik dari seorang pimpinan rumah makan dapat memberikan suasana yang nyaman bagi karyawan dalam bekerja, hal ini bisa diwujudkan dengan terjalinnya komunikasi yang baik dari atasan kepada bawahan, hasil penelitian yang penulis lakukan dapat dilihat terjalin nya komunikasi yang baik antara pimpinan rumah makan dengan para karyawannya, dengan tidak adanya terjadi perselisihan antara karyawan dengan pimpinan rumah makan itu sendiri.

**Kesejahteraan Karyawan**

 Agar Karyawan dapat termotivasi dalam bekerja, maka salah satu yang mendorong motivasi tersebut adalah tingkat kesejahteraan yang cukup. Kesejahteraan perlu mendapat perhatian khusus karena sangat mempengaruhi sikap serta mental para karyawan dan tentunya juga terhadap dedikasi dan kedisiplinan.

 Pemberian tunjangan sejatinya untuk membuat motivasi serta semangat kerja karyawan lebih baik lagi dari sebelumnnya dan untuk memberikan kesejahteraan bagi karyawanya. Atas dasar inilah pimpinan RM H. Fauzan memberikan tunjangan hari raya dan juga tunjangan ( Jamsostek).

**KESIMPULAN**

1. Kurangnya usaha dari pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja karyawan, maka dari itu pimpinan harus lebih berusaha lagi untuk meningkatkan kembali motivasi kerja, karena motivasi kerja sangat bermanfaat bagi Rumah Makan maupun tenaga kerja itu sendiri, agar para karyawan kembali mempunyai keinginan untuk menghasilkan output semaksimal mungkin bagi RM. H. FAUZAN.
2. Kurangnya pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal dalam bekerja.
3. Kurangnya pengawasan dari pimpinan dan kurangnya interaksi yang intensif antara pimpinan dan juga karyawan, yang membuat karyawan merasa kurang diperhatikan ataupun kurang di awasi oleh pimpinan.

**Saran**

1. Diharapkan agar pimpinan RM. H. FAUZAN bisa lebih memperhatikan lagi betapa pentingnya dari pemberian motivasi serta semangat kerja bagi karyawannya agar kinerja karyawan berjalan secara maksimal.
2. Diharapkan pimpinan RM. H. FAUZAN dapat memperhatikan dan memberikan motivasi serta semangat kerja yang lebih baik lagi guna meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan, hendaknya pimpinan mengetahui problem atau masalah yang terjadi terhadap karyawannya dan hendaknya pimpinan mampu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawannya, sehingga mereka mampu bekerja dengan sangat baik.
3. Untuk meningkatkan motivasi kerja dan semangat kerja karyawan RM. H. FAUZAN diharapkan pimpinan melakukan pengawasan lebih baik lagi, pimpinan dan karyawan saling melakukan interaksi secara intensif dan saling memberikan ide-ide guna mencapai tujuan yang diinginkan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Alfani, M., Fanlia Prima Jaya, 2018., Filsafat Ilmu & Metodologi Penelitian, Edisi
 revisi, Cetakan ke-12, Fakultas Ekonomi Uniska M. Arsyad Al-Banjari, Banjarmasin.

Bintoro, M.T & Daryanto.(2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Cetakan I. PENERBIT GAVA MEDIA.

Darman. 2013. "Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Pengangguran Analisis Hukum Okun" Jurnal The Winner, 14 (1): 1-12

Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*(KBBI)

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Fahmi, Irham. (2014).  *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, Edisi Revisi, Penerbit Alfabeta.

Hasibuan Malayu. 2014. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta : Edisi Revisi Cet ke-10, Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S.P. (2007). ManajemenSumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Nawawi, Hadari. (2005). Administrasi dan Organisasi Bimbingan dan Penyuluhan. Jakarta : Ghalia Indonesia.S

Riniwati, Harsuko. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Desember 2016, Dicetak UB Medi, Universitas Brawijaya, Malang.

Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Edisi Ketiga PT. Rajagrafindo Persada.

Robbins, S., dan Timothy A. J., 2008, “Perilaku Organisasi, Organizational Behaviour”, Buku Terjemahan, Jakarta : Gramedia.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi ( Mix Methods). Bandung: Penerbit Alfabet.

Triana, Cepi. ( 2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan.*Bandung: Cetakan Pertama.PT. Remaja Rosdakarya.

Yulius Eka Agung Saputra. (2014). Manajemen dan Perilaku Organisasi. Yogyakarta : Graha ilmu.