


**MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN PEMILIK USAHA PANGKALAN
LPG 3 KG DI KOTA PEKANBARU**

SKRIPSI

IAcc untuk diujikan


Andriyastuti S.



Disusun Oleh :

Nama : Indra Bayu B
Nomor Mahasiswa 15311321
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : *Human Resource*

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI YOGYAKARTA**

2023

**Motivasi Dan Kepemimpinan Pemilik Usaha Pangkalan Lpg 3 Kg Di Kota
Pekanbaru**

SKRIPSI

**Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh
gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Islam Indonesia**

Oleh :

Nama : Indra Bayu
B Nomor Mahasiswa 15311321
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : *Human Resource*

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI YOGYAKARTA**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang dapat dikategorikan dalam tindakan plagiasi seperti dimaksud dalam buku pedoman penulisan skripsi Program Studi Manajemen Program Sarjana FBE UII. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya anggap menerima hukuman /sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Yogyakarta, 25 Agustus 2023

Penulis



Indra Bayu B

HALAMAN PENGESAHAN

PENGESAHAN

Motivasi Dan Kepemimpinan Pemilik Usaha Pangkalan Lpg 3 Kg Di Kota Pekanbaru

(studi kasus di kota pekan baru tahun 2020-2023)

Nama : Indra Bayu B
Nomor Mahasiswa : 15311321
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : *Human Resource*

Yogyakarta, 19 Juli 2023

Telah Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman S.E., M.M., CHRMP

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

**TUGAS AKHIR BERJUDUL
MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN PEMILIK USAHA
PANGKALAN LPG 3 KG DI KOTA PEKANBARU**

Disusun Oleh : **INDRA BAYU B**
Nomor Mahasiswa : **15311321**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Jumat, 11 Agustus 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman,,S.E., M.M.



Penguji : Istyakara Muslichah,,S.E., MBA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

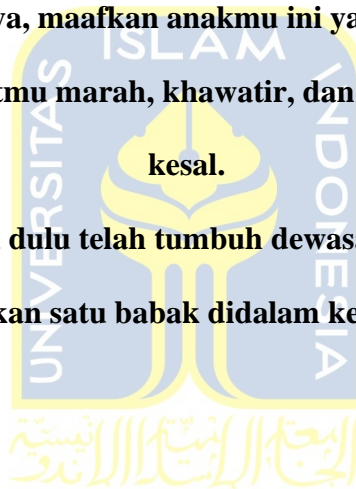
HALAMAN PERSEMBAHAN

**Skripsi ini saya persembahkan dan dedikasikan untuk Kedua Orangtua
dan keluarga besar**

**Terimakasih karena telah memberikan kepercayaan dan selalu
mendukung disetiap langkah yang saya lalui, terimakasih sudah
menjadi penyemangat hingga Indra berada dititik ini.**

**Terimakasih, atas doa yang selalu ayah dan ibu panjatkan untuk
kelancaran hidup saya, maafkan anakmu ini yang sering merepotkan
terkadang membuatmu marah, khawatir, dan bahkan membuatmu
kesal.**

**Kini anak kecilmu dulu telah tumbuh dewasa dan telah berhasil
menyelesaikan satu babak didalam kehidupannya.**



Motivasi Dan Kepemimpinan Pemilik Usaha Pangkalan Lpg 3 Kg Di Kota Pekanbaru

ABSTRAK

(Indra Byu B, 15311321)

Andriyastuti Suratman S.E., M.M., CHRMP

Penggunaan gas elpiji 3 kg semakin marak setelah pemerintah melakukan kebijakan program konversi minyak tanah ke gas elpiji untuk rumah tangga. Hal ini menimbulkan peluang besar bagi industri usaha, peluang tersebut adalah saat mendistribusikan gas LPG 3 kg ke konsumen akhir yaitu rumah tangga dan usaha mikro melalui pangkalan LPG 3 Kg. Peluang usaha pendistribusian gas elpiji 3 kg dan hal ini berdampak pada perekonomian dalam skala mikro. Walaupun dengan semakin panjangnya rantai distribusi gas elpiji maka harga LPG 3 kg yang sampai ketangan konsumen akhir menjadi lebih mahal.

Narasumber penelitian ini adalah pemilik pangkalan LPG 3 kg dan pekerja pangkalan yang berada di beberapa kecamatan di Kota Pekanbaru, dengan total narasumber utama 5 orang dan narasumber lainnya 5 orang, penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemilik pangkalan LPG 3 KG memiliki motivasi yang tinggi dalam mengembangkan usahanya dan kepemimpinan yang mampu membuat pekerja nyaman dan bertahan lama sehingga angka turn over kecil, pekerja juga memiliki motivasi tinggi dalam bekerja

Kata Kunci : Motivasi, kepemimpinan, Pangkalan gas LPG 3 Kg

***Motivation And Leadership Base Business Owner Lpg 3 Kg In Pekanbaru
City***

ABSTRACT

(Indra Byu B, 15311321)

Andriyastuti Suratman S.E., M.M., CHRMP

The use of 3 kg LPG gas is increasingly widespread after the government implemented a kerosene to LPG gas conversion program policy for households. This creates a big opportunity for the business industry, this opportunity is when distributing 3 kg LPG gas to end consumers, namely households and micro businesses through 3 Kg LPG base . Opportunities for the distribution of 3 kg LPG gas and this has an impact on the economy on a micro scale. Although the longer the distribution chain of LPG gas, the price of 3 kg LPG that reaches the final consumer becomes more expensive.

Source person study This is owner LPG base 3 kg and worker bases that are in some districts in Pekanbaru City , with a total of resource persons main 5 people and source person other 5 people, research This use type study qualitative descriptive .

Results study show that owner the 3 KG LPG base has high motivation _ in develop his efforts And capable leadership _ make worker comfortable And last so long small turn over rate , workers Also own motivation tall in Work

Keywords : _ Motivation , leadership , 3 Kg LPG gas base

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb

Segala puji syukur kami haturkan ke hadirat Allah SWT atas berkat, dan hidayahnya sehingga skripsi yang berjudul “ Motivasi dan Kepemimpinan Pemilik Pangkalan LPG 3 Kg di Kota Pekanbaru” ini dapat diselesaikan.

Skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik berkat dukungan moril dan materil serta doa dari berbagai pihak. Untuk itu, ucapan terima kasih kami sampaikan sebesar-besarnya kepada :

1. Mama Ilgusni, dan Papa Burhansyah(Alm) terimakasih atas doa dan dukungannya, mama terimakasih telah menjadi ibu yang kuat dan selalu sabar
2. Adik ku Kerin Dwi Aulia Purnama Sari, Handriansyah, dan Putri Ayu Dhia Safitri atas segala dukungan yang tak henti dan doa yang tidak pernah putus
3. Ibu Andriyastuti Suratman S.E., M.M., CHRMP selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan sabar membimbing dan memberi arahan
4. Me,myself, and I. Well deserved. I hope I did me proud
5. Nita Herawani dan Ikhwanul Hakim, terimakasih sudah selalu membantu dan memberikan motivasi.
6. Tante Ustinar dan Ibu Srimiarsih terimakasih karena telah memotivasi, memberikan semangat dan doanya
7. Teman-teman seperjuangan Mahasiswa Manajemen *Human Resource* angkatan 2015.

Tidak dapat dipungkiri bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh sebab keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Pada akhirnya, kami selaku penulis memohon maaf atas segala kekurangan dan keterbatasan

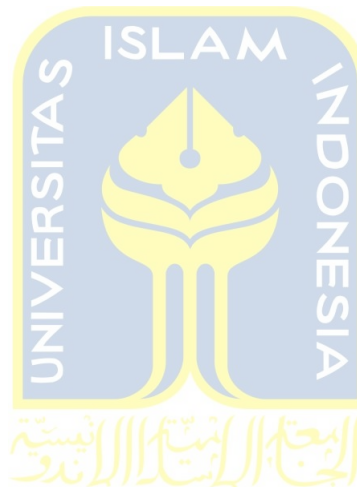
tersebut. Kami berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang membutuhkan serta dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pekanbaru, 19 Juli 2023

Penulis,

Indra Bayu B



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERSYARATAN BEBAS PLAGIARISME.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABLE.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II: KAJIAN PUSTAKA & PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka	9
2.2 Penelitian Terdahulu	9
2.3 Motivasi	10
2.3.1 Faktor yang memengaruhi motivasi	11
2.3.2 Metode Motivasi	12
2.3.3 Indikator Motivasi	12
2.4 Kepemimpinan	13
2.4.1 Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan	14
2.4.2 Gaya Kepemimpinan	16
2.4.3 Indikator Kepemimpinan	17

BAB III: METODE PENELITIAN

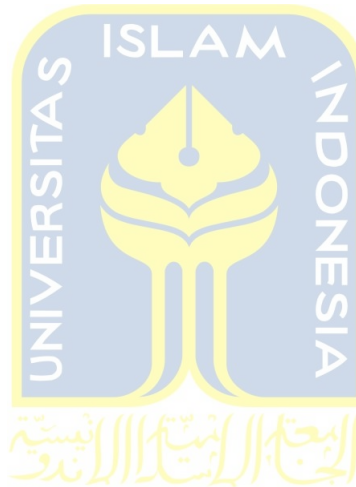
3.1 Lokasi Penelitian	20
3.2 Tipe Penelitian	20
3.3 Sampel Sumber Data	20
3.4 Narasumber Penelitian	21
3.5 Sumberdata Penelitian	22
3.6 Instrumen Penelitian	23
3.7 Teknik Pengumpulan Data	24
3.8 Teknik Analisis Data	25

BAB IV: HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden	29
4.1.1 Karakteristik berdasarkan usia.....	29
4.1.2 Karakteristik berdasarkan jabatan.....	29
4.1.3 Karakteristik berdasarkan jenis kelamin.....	30
4.2 Analisis Data.....	30
4.2.1 Motivasi dan Kepemimpinan Pemilik Usaha Pangkalan LPG 3 kg di Kota Pekanbaru	31
4.2.2 Faktor Internal Motivasi	31
4.2.3 Faktor Eksternal Motivasi.....	32
4.2.4 Kemampuan Analitis	33
4.2.5 Kemampuan Berkomunikasi.....	37
4.2.6 Keberanian.....	40
4.2.7 Kemampuan Mendengar.....	43
4.2.8 Ketegasan.....	46
 BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Saran	49
 DAFTAR PUSTAKA	51
 LAMPIRAN.....	53

DAFTAR TABEL

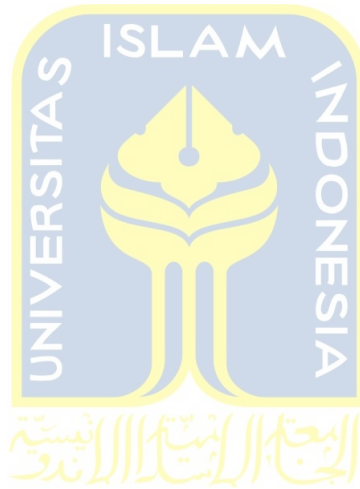
Tabel 1.1 Daftar pangkalan LPG di Kota Pekanbaru	3
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	8
Tabel 4.1 Responden berdasarkan Usia	29
Table 4.2 Responden berdasarkan jabatan	30
Tabel 4.3 Responden berdasarkan jenis kelamin	30



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Komponen dan analisis data (*interactive model*)

27



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Penggunaan gas elpiji 3 kg semakin marak setelah pemerintah melakukan kebijakan program konversi minyak tanah ke gas elpiji untuk rumah tangga. Hal ini menimbulkan peluang besar bagi industri usaha, peluang tersebut adalah saat mendistribusikan gas LPG 3 kg ke konsumen akhir yaitu rumah tangga dan usaha mikro. Adanya penggantian minyak tanah ke elpiji yang dilakukan oleh rumah tangga, membawa dampak positif dan juga negatif secara bersamaan. Salah satu dampak positif yang terjadi adanya peluang usaha pendistribusian gas elpiji 3 kg dan hal ini berdampak pada perekonomian dalam skala mikro. Walaupun dengan semakin panjangnya rantai distribusi gas elpiji maka harga LPG 3 kg yang sampai ketangan konsumen akhir menjadi lebih mahal.

Gas LPG (*Liquid Petroleum Gas*) merupakan produk yang berasal dari campuran unsur hidrokarbon yang berasal dari gas alam. Komponen LPG mengandung propana (C_3H_8) dan butane (C_4H_{10}). Dengan menambah tekanan dan menurunkan suhunya, sehingga senyawa ini berubah menjadi cair. Gas elpiji di dalam tabung memiliki berat yang lebih besar dari pada berat udara. Sifat dari elpiji adalah mudah terbakar, tidak mengandung racun, tidak berwarna, dan memiliki bau yang menyengat. Elpiji merupakan campuran dari hidrokarbon yang berbentuk gas pada tekanan atmosfer, namun dapat berubah dalam bentuk cair pada suhu normal, dengan tekanan yang berbeda.

Dalam proses pendistribusian gas elpiji hingga sampai ketangan konsumen akhir, sepenuhnya dilakukan oleh Pertamina dengan sistem *close loop supply chain*, yaitu aliran produk yang dimulai dari konsumen hingga kembali ke pabrik untuk diolah lagi, lalu di salurkan lagi ke tangan konsumen sebagai barang baru. Dalam pendistribusian gas elpiji 3 kg, pertama gas elpiji berasal dari depot, yang disebut SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji), kemudian selanjutnya gas tersebut di terima oleh agen dan kemudian sub agen atau sering dikenal dengan pangkalan elpiji. Pemegang posisi kunci dalam penyaluran gas elpiji 3 kg ini adalah agen LPG 3 kg. Sementara pangkalnya berada pada SPPBE (Stasiun Pengisian dan Pengangkutan Bulk Elpiji). Hasil pengisian dan penyaluran ke agen-agen harus disertai dengan SPP atau DO.

Pangkalan merupakan bagian dari saluran distribusi yang posisinya berada di bawah agen. Pangkalan elpiji memiliki hak mengambil dan membeli elpiji dari agen besar dengan harga yang telah ditentukan.

Kota Pekanbaru merupakan ibu kota Provinsi Riau dengan luas daerah 632,2 km² dengan 15 kecamatan. Sebagai ibu kota provinsi, Pekanbaru memiliki jumlah penduduk pada tahun 2019 menurut informasi dari website Pekanbaru.go.id sebanyak 1,122 juta jiwa, tentunya jumlah ini semakin bertambah seiring berjalannya waktu, dengan ramainya populasi di Pekanbaru juga menyebabkan konsumsi LPG terus meningkat.

Tabel 1.1: Daftar Pangkalan LPG di Kota pekanbaru

N O	Nama Pangkalan	Alamat	Agen Penyalur
1.	Pangkalan Jupri	Jl.Pepaya No 44	PT.Lisfa Inti Lestari
2.	Pangkalan Mimi	Jl.Merbau RT 004	PT.Prikon Nusantara
3.	Pangkalan Queen	Jl.Hangtuh No 68	PT.Ronggo Marba Sejati
4.	Pangkalan Gusrianto	Jl.Ade Irma S	PT.Idimar Riau
5.	Pangkalan Hj.Nurmaria	Jl.Garuda Sakti	PT.Alam Anugerah

Sumber :PT.ABBP, 2021

Pemilik pangkalan (sub agen) di atas memperoleh LPG 3 kg melalui agen resmi yang bekerjasama dengan Pertamina. Di antaranya yaitu PT. Lisfa Inti Lestari, PT.Prikon Nusantara, PT.Ronggo Marba Sejati, PT.Idimar Riau, PT.Alam Anugerah. Di mana dalam proses rantai distribusi, SPBE yang menjadi pengisi elpiji adalah PT.Awal Bros Bumi Pusaka. Hal ini sejalan dengan peraturan menteri ESDM Tahun 2009 pasal 18 ayat 4 bahwa dalam rangka menjamin kelancaran pendistribusian LPG, maka Badan Usaha pemegang Izin Usaha Niaga LPG yang mendapatkan penugasan dalam pendistribusian LPG dapat menunjuk sub agen tertentu berdasarkan ketentuan.

Berbeda dengan agen LPG yang merupakan badan usaha berbentuk organisasi bisnis besar yaitu perusahaan atau koperasi, pangkalan elpiji dapat dimiliki oleh perorangan dengan cara mengajukan surat permohonan menjadi sub agen gas LPG 3 Kg kepada agen LPG 3 kg

terdekat. Berikut adalah tata cara untuk menjadi sub agen resmi gas LPG 3 kg:

1. Mengajukan surat permohonan kepada Agen resmi terdekat.
2. Menyiapkan kelengkapan dokumen, yang terdiri atas fotocopy KTP, KK, Surat Izin Usaha, Surat Rekomendasi Pendirian Pangkalan dari desa.
3. Menyiapkan tempat penyimpanan dan kendaraan angkut gas LPG 3 Kg sesuai ketentuan yang berlaku
4. Petugas resmi dari agen akan melakukan survei lokasi sebagai pertimbangan layak atau tidaknya lokasi tersebut dijadikan sebagai pangkalan LPG 3 kg.

Melihat prosedur di atas, menjadi seorang sub agen tidak begitu rumit, dengan mengikuti persyaratan dan ketentuan seperti di atas, siapapun yang memenuhi syarat dan ketentuan bisa saja menjadi sub agen dan pemilik dari pangkalan LPG 3 kg selama kuota sub agen di daerah tersebut masih tersedia.

Menjadi seorang pemilik usaha atau wirausahawan, perlu memiliki motivasi yang tinggi dalam mengembangkan usahanya, begitu pun para pengusaha di bidang LPG 3 kg, selain motivasi yang tinggi, untuk dapat sukses menjadi pengusaha seseorang perlu memiliki kepribadian dan gaya kepemimpinan yang baik terhadap karyawannya, karena karyawan merupakan sumberdaya termahal sebuah badan usaha dalam mencapai profit yang diinginkan.

Berwirausaha membutuhkan motivasi karena motivasi mampu memberikan dorongan untuk maju dalam mengembangkan usaha dengan ide kreatif untuk menciptakan sesuatu yang baru, yang berbeda dengan pesaingnya.

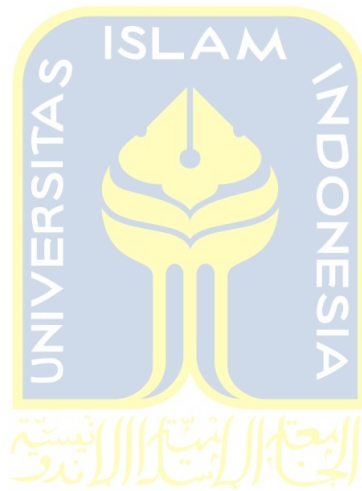
Menurut Murdoko (2012:100) apabila mengalami penurunan motivasi, ada beberapa pilihan dalam meningkatkannya lagi, di antaranya yaitu tidak lagi melakukan apapun karena merasa segala yang diupayakan saat ini tidak ada hasilnya. Sehingga kita berhenti melakukannya, pilihan yang kedua adalah menambah energi yang telah habis tadi sehingga muncul kekuatan baru yang dapat menghasilkan sesuatu yang baru yang lebih baik dari sebelumnya.

Motivasi terjadi tergantung pada diri kita sendiri, untuk melakukan sesuatu menjadi lebih baik atau justru membiarkannya begitu saja tanpa melakukan apapun. Pada dasarnya motivasi mendorong seseorang melakukan sesuatu yang diinginkan.

Menjadi sub agen LPG 3 kg, adalah usaha yang menjanjikan dan banyak dilirik oleh masyarakat, dengan memiliki modal, seorang sub agen dapat meraup keuntungan yang besar. Sehingga hal ini memotivasi mereka yang memiliki kapasitas tersebut untuk berlomba-lomba menjadi sub agen LPG 3 kg.

Selain motivasi dalam berwirausaha, gaya kepemimpinan yang di terapkan oleh pemilik usaha juga dapat menjadi faktor penting. Mendefinisikan kepemimpinan merupakan suatu hal yang kompleks dan sulit. Kepemimpinan pada dasarnya juga merupakan suatu hal yang kompleks, menurut Davis (dalam Safari,2004:3) traits leadership model menjelaskan

bahwa sifat memotivasi diri untuk berprestasi dan mampu



menyalurkan semangat kepada seluruh anggota organisasinya yang dipimpin.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi, yaitu :

- a. Gaya pemilik usaha dalam memimpin karyawannya menyebabkan karyawan bekerja semangat
- b. Kualitas kerja karyawan yang tidak sesuai harapan pemilik usaha, membuat pemilik usaha sesekali kehilangan semangat dalam menjalankan usahanya.

Melihat fenomena di atas, penulis merasa perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut terkait “Motivasi dan Kepemimpinan Pemilik Usaha Pangkalan LPG 3 Kg di Kota Pekanbaru”.

1.2.Fokus Penelitian

Penelitian ini nantinya akan berfokus pada permasalahan yang di hadapi pemilik usaha Pangkalan LPG 3 Kg terkait motivasi dan gaya kepemimpinan dalam menjalankan usaha. Narasumber dalam penelitian ini adalah pemilik Pangkalan LPG 3 kg.

1.3.Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi dan proses kepemimpinan serta penerapan pengelolaan SDM di Pangkalan LPG 3 Kg di Kota Pekanbaru?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Untuk mengetahui motivasi dan proses kepemimpinan serta penerapan pengelolaan SDM di Pangkalan LPG 3 Kg Kota Pekanbaru.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna khususnya bagi pengembangan Ilmu Manajemen Sumber daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia sebagai sumber referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan menambah sumber pustaka yang telah ada terkait motivasi dan kepemimpinan pemilik usaha.

2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai penelitian dibidang yang sama dengan penelitian ini.

3. Manfaat Praktis

Penelitian ini bisa menjadi pertambahan informasi dan bahan referensi berupa saran untuk mengevaluasi sub agen LPG 3 kg di Kota Pekanbaru itu sendiri terkait motivasi dan kepemimpinan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Sebagai sumber informasi pendukung dari penelitian ini, maka beberapa kajian pustaka dan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini akan di uraikan pada bab ini. Penelitian terdahulu ini penulis jadikan ajuan dalam melakukan penelitian ini, dan selanjutnya juga penulis jadikan sumber inspirasi dalam menyelesaikan penelitian ini.

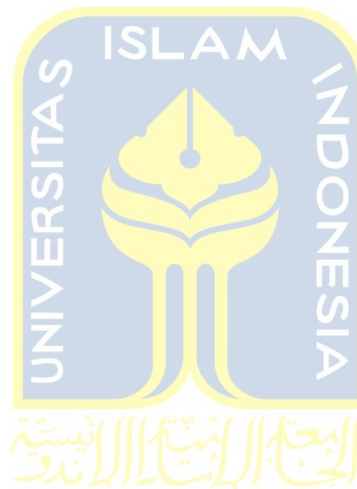
2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa referensi penelitian terdahulu yang penulis dapatkan dari berbagai sumber dan penulis jadikan bahan acuan dalam menyelesaikan penelitian ini, mengenai motivasi dan gaya kepemimpinan :

Tabel II.1 : Penelitian Terdahulu

NO	Penulis	Judul	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian
1.	Amadea, I	Pengaruh Motivasi Berwirausaha, Pengendalian Diri, Dan Lingkungan Keluarga	Untuk menguji pengaruh motivasi berwirausaha, pengendalian diri, dan lingkungan keluarga terhadap niat berwirausaha	Kuantitatif dengan analisis linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berwirausaha berpengaruh positif dan signifikan

Gede/2020/vol .9 , no.4	Terhadap Niat Berwirausaha	mahasiswa universitas udayana bali	terhadap niat berwirausaha, lingkungan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat
-------------------------------	-------------------------------	---	---



NO	Penulis	Judul	Tujuan	Metode	Hasil Penelitian
					berwirausaha.
2.	Deby Austhi/2017/Agora vol 5, no.1	Motivasi Berwirausaha Dan Kesuksesan Berwirausaha Pada Wirausahawan Wanita Anne Avantie	Bertujuan mendeskripsikan motivasi berwirausaha dan kesuksesan berwirausaha pada Anne Avantie	Kualitatif deskriptif	Adanya kombinasi antara motivasi ekstrinsik dan intrinsik pada Anne Avantie, serta kesuksesan berwirausaha tercapai karena adanya pemenuhan kebutuhan intrinsik
3.	Patricia Dhiana/2010	Gaya Kepemimpinan (<i>Style Of Leadership</i>) Yang Efektif Dalam Suatu Organisasi	Ringkasan dari bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya di organisasi	Studi pustaka	Apapun gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin pada organisasinya harus mampu membuat nyaman karyawannya.
4.	Nia Ambarwati/2015	Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Sumber Mas Indah Plywood	Untuk menjelaskan dan menganalisis gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT.Sumber Mas Indah Plywood	Kualitatif Deskriptif	PT.Sumber Mas Indah Plywood menggunakan gaya kepemimpinan exploitive autoritative, consultative, dan partisipative.
5.	Nasri &	Analisis	Untuk mengetahui	Kuantitatif	Berdasarkan

	Reni/2012/Vol . VII No.1	Faktor- Faktor Yang Memengaruhi Motivasi Berwirausaha di Kota Pekanbaru	faktor penyebab dan faktor yang memengaruhi motivasi dalam berwirausaha di kota Pekanbaru	hasil analisis, didapati bahwa lebih ideal seseorang menjalankan bisnis di usia muda dan masih lajang, industri kreatif menjadi bagian yang penting sebagai bahan anak muda terjun ke dunia bisnis.
--	-----------------------------	--	--	---

Sumber: Modifikasi Penulis,2021



2.3. Motivasi

Beberapa kebutuhan yang memengaruhi motivasi seseorang antara lain adalah kebutuhan akan rasa aman, sosial, penghargaan atas dirinya, dan kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya. Maslow (dalam Johannes, 2014 : 6), motivasi adalah serangkaian upaya yang diproses membuat atau mendorong seseorang melakukan sesuatu yang bertujuan mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat memberikan kepuasan bagi yang bersangkutan . (Wiandari dan Darma, 2017). Motivasi sebagai alat untuk menggerakkan seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi sebagai alat untuk mencapai tujuan baik tujuan bersama maupun tujuan instansi. (Mangkunegara 2015:93).

Sebagai aspek yang sangat penting di sebuah instansi maupun perusahaan, motivasi masih terus mengalami pengkajian demi kebutuhan. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi dalam bekerja, maka hal itu dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal, sehingga dapat menguntungkan bagi perusahaan melalui meningkatkan kinerja dan akan tercapainya tujuan organisasi. sdm akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mempertahankan pekerjaan yang di milikinya. dengan itu.

Berdasarkan pengertian di atas disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam maupun luar diri sendiri untuk melakukan suatu pergerakan agar tercapainya kebutuhan diri sendiri melalui tercapainya tujuan organisasi.

2.3.1. Faktor faktor yang memengaruhi motivasi

Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi adalah faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. (sutrisno 2009 dalam Achmad choerudin 2018) Adapun faktor-faktor motivasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal (Intern)

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri orang itu sendiri. menjelaskan bahwa faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa.

2. Faktor Eksternal (Ekstern)

merupakan faktor yang berasal dari luar. Menurut. Factor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

2.3.2 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2006: 149), ada dua metode motivasi, yaitu:

1) Motivasi Langsung (*direct motivation*)

Motivasi langsung merupakan motivasi (materiil dan nonmateriil) yang didapat secara langsung oleh setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Sehingga sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

2) Motivasi tak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta meningkatkan semangat kerja, sehingga lebih baik dalam bekerja. Misalnya, mesin- mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan sebagainya.

2.3.3 Indikator-Indikator motivasi

Menurut Maslow (dalam Johannes, 2014 : 6), menyatakan bahwa indikator motivasi terdiri dari :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, kebutuhan yang pekerja dapatkan dalam bentuk upah dan reward
2. Keamanan, rasa aman yang pekerja dapatkan seperti jaminan kesehatan dan lain lain
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang di

antaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

4. Aktualisasi diri, di mana pekerja diakui kekuatan dan kelebihanannya, diberikan kepercayaan dan tantangan.

5. Penghargaan. Faktor internal misalnya rasa harga diri, kemandirian dan pencapaian, serta faktor eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.

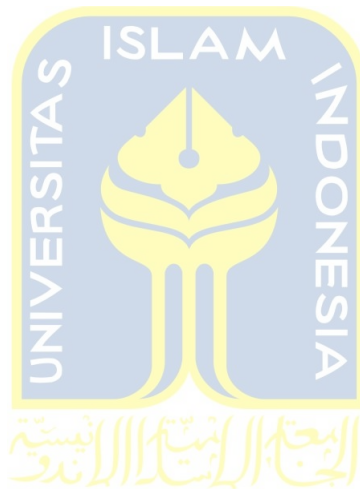
2.4. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, dapat memberikan arahan pada upaya dalam mencapai tujuan perusahaan, dan dalam mengarahkan karyawan, pemimpin harus memahami situasi atau keadaan agar mendapatkan solusi yang tepat (Hardani Dalam Rita Ivana Ariyani Et Al, 2016).

Kepemimpinan menurut Amirullah (2015:167) adalah seseorang yang memiliki hak untuk memberi tugas, memiliki kemampuan untuk mengarahkan dan memengaruhi orang lain melakukan sesuatu sesuai kehendaknya untuk mencapai tujuan organisasi.

(Thoha dalam Al, 2019) mengungkapkan bahwa dengan memiliki jiwa kepemimpinan maka pemimpin akan dapat memengaruhi pandangan bawahan dan memotivasinya, dengan mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif.

Dari penjelasan yang telah disebutkan di atas dapatlah ditarik suatu kesimpulan bahwa yang diartikan kepemimpinan itu adalah proses menggerakkan , memengaruhi dan mengarahkan orang-orang dalam suatu organisasi yang telah direncanakan dan disusun terlebih dahulu agar tercapainya tujuan tertentu.



2.4.1. Faktor faktor yang memengaruhi kepemimpinan

Seperti yang telah kita ketahui Kepemimpinan adalah kemampuan yang dapat meyakinkan orang lain agar bekerja sesuai keinginannya dengan tujuan mencapai visi organisasi. Namun ada beberapa faktor-faktor penting yang memengaruhi kepemimpinan tersebut menurut Melisa (2017), di antaranya adalah :

1. Faktor Kemampuan Personal

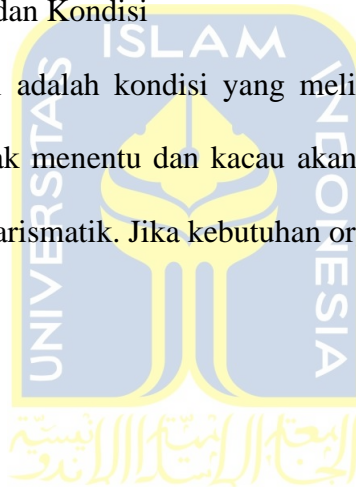
Pengertian kemampuan personal adalah penggabungan antara potensi sejak lahir dan faktor pendidikan yang ia dapatkan. Jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar. Sebaliknya jika manusia lahir tidak dengan potensi kepemimpinan namun mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungannya akan menjadi pemimpin dengan kemampuan yang standar pula. Dengan demikian antara potensi bawaan dan perlakuan edukatif lingkungan adalah dua hal tidak terpisahkan yang sangat menentukan hebatnya seorang pemimpin.

2. Faktor Jabatan

Pengertian jabatan adalah struktur kekuasaan yang pemimpin duduki. Jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi. Dua orang mempunyai kemampuan kepemimpinan yang sama tetapi satu mempunyai jabatan dan yang lain tidak maka akan kalah pengaruh. sama-sama mempunyai jabatan tetapi tingkatannya tidak sama maka akan mempunya pengaruh yang berbeda.

3. Faktor Situasi dan Kondisi

Pengertian situasi adalah kondisi yang melingkupi perilaku kepemimpinan. Disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik. Jika kebutuhan organisasi



adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional. Jika identitas yang akan dicitrakan organisasi adalah religiusitas maka kehadiran pemimpin yang mempunyai kemampuan kepemimpinan spiritual adalah hal yang sangat signifikan. Begitulah situasi berbicara, ia juga memilah dan memilih kemampuan para pemimpin, apakah ia hadir disaat yang tepat atau tidak.

2.4.2. Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain. (Hersey, 2004:29).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam memengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115). Adapun jenis-jenis gaya kepemimpinan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku atau gaya kepemimpinan yang bersifat terpusat pada pemimpin sebagai satu-satunya penentu, penguasa dan pengendali anggota organisasi dan kegiatannya dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang menempatkan manusia sebagai faktor pendukung terpenting dalam kepemimpinan yang dilakukan berdasarkan dan mengutamakan orientasi pada hubungan dengan anggota organisasi.

3. Gaya kepemimpinan bebas

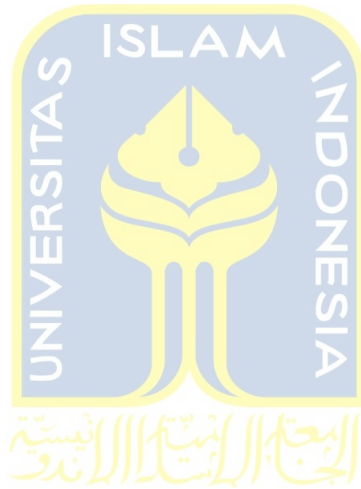
Gaya kepemimpinan ini pada dasarnya berpandangan bahwa anggota organisasi mampu mandiri dalam membuat keputusan atau mampu mengurus dirinya masing-masing, dengan sedikit mungkin pengarahan atau pemberian petunjuk dalam merealisasikan tugas pokok masing-masing sebagai bagian dari tugas pokok organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi, mengarahkan, ataupun menggerakkan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

2.4.3 Indikator indikator kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut Martoyo (dalam delti, 2015) di

antaranya :



1. Kemampuan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

2. Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

3. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah dipercayakan padanya.

4. Kemampuan Mendengar

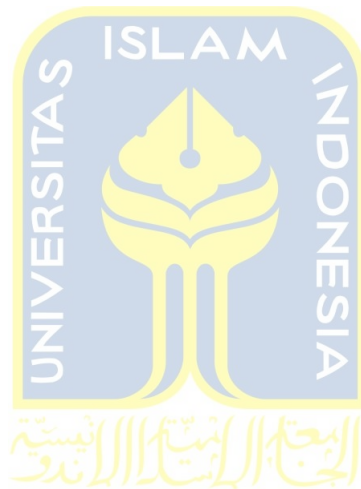
Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran orang lain, terutama bawahan-bawahannya.

5. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, sangat penting bagi seorang pemimpin.

Dari beberapa indikator dan pengertian kepemimpinan menurut para ahli di atas dapat diambil kesimpulannya bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahan, dapat berkomunikasi dengan bawahan secara efektif kepemimpinan membutuhkan ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian, kemampuan

menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, dan tepat. kepemimpinan Dengan demikian maka akan berdampak kepada kinerja karyawan.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pangkalan LPG 3 Kg di Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Alasan memilih lokasi sebagai lokasi penelitian adalah karena Pangkalan LPG 3 Kg di Kota Pekanbaru merupakan usaha yang diminati dan banyak dilirik oleh masyarakat.

3.2. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif , artinya penelitian ini mencoba mengumpulkan, menyusun, dan menganalisis data.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2017:26) metode kualitatif digunakan untuk memperoleh informasi lebih dalam. Metode kualitatif dapat diartikan sebagai metode yang belandaskan asa positivisme, digunakan dalam meneliti objek yang alamiah. Di mana peneliti sebagai instrumen kunci , teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan). Hasil penelitian kualitatif nantinya akan lebih menekankan pada pemahaman makna dan menggambarkan fenomena secara khusus (Sugiyono, 2017:26).

3.3. Sampel Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif tidak mengenal populasi, tetapi dikenal dengan “*social situation*” yang terdiri atas tiga elemen yaitu, tempat,


pelaku, dan aktivitas. Situasi sosial tersebut dapat berupa keluarga dan aktivitas didalamnya, atau kondisi orang-orang yang sedang membahas sebuah topik pembicaraan. Sampel dalam penelitian kualitatif, bukan berupa sampel statistik, tetapi sampel teoritis, karena penelitian kualitatif bertujuan menghasilkan teori (Sugiyono, 2017:443) . Metode kualitatif ini disajikan dalam bentuk deskriptif dan penjelasan serta temuan-temuan penelitian.

3.4. Narasumber Penelitian

Narasumber penelitian adalah informan yang akan memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian. Menurut Creswell (2014) pembahasan mengenai partisipan mencakup 4 hal yaitu lokasi penelitian, siapa yang akan di wawancara, kejadian yang terjadi, dan proses.

Berdasarkan hal tersebut penulis akan melakukan wawancara kepada seluruh pemilik Pangkalan Gas LPG 3 Kg yang tersebar di Kecamatan di Kota Pekanbaru. Adapun biodata narasumber dalam penelitian ini adalah:

1. Nama : Dechandra
Umur : 56
Alamat : Jl.Rajawali Sakti No.64
Pendidikan Terakhir : **SMA**
2. Nama : Arlinda
Umur : 34

- Alamat : Jl.Hangtuah Ujung
Pendidikan Terakhir : **S1**
3. Nama : Zainul Abidin
Umur 57
Alamat :Jl.Adi Sucipto
Pendidikan Terakhir : **SMA**
4. Nama : Yunita Ermiza
Umur 44
Alamat : Jl.Cempedak No.15
Pendidikan Terakhir : **SMA**
5. Nama : Ayu Intani
Umur 35
Alamat : Jl.Kutilang Ujung No.44
Pendidikan Terakhir : **S1**
- 

3.5.Sumber Data Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, sampel sumber data dipilih, dan mengutamakan perspektif informan dalam memandang masalah yang sedang di teliti. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dari pihak responden di kalangan pengusaha Pangkalan LPG 3 Kg di Kota Pekanbaru
2. Data Sekunder, merupakan sumber data dan informasi yang didapatkan melalui sumber lain seperti Badan Pusat Statistik,

Buku literatur, internet, jurnal, dan sumber lain yang berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian model kualitatif adalah manusia, yaitu peneliti itu sendiri, atau orang lain yang paham dengan masalah yang sedang di bahas (Ahmadi,2014). Terdapat dua hal utama dalam menentukan kualitas hasil dari penelitian kualitatif, yaitu kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data.

Peneliti sebagai instrumen utama dalam melakukan penelitian kualitatif. Harus divalidasi kesiapan peneliti sebelum terjun ke lapangan.

Validasi terhadap peneliti terdiri atas, validasi terhadap pemahaman metode penelitian, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti,

kesiapan memasuki objek penelitian(Sugiyono, 2013:59) Dalam penelitian ini penulis berusaha menjadi pembelajar yang baik dimulai sejak persiapan penelitian, penulis mempelajari lebih dulu mengenai permasalahan yang ada, dan juga berusaha memperdalam pengetahuan dan inspirasi menulis dengan membaca buku literatur, jurnal, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian. Dengan demikian, saat peneliti turun ke lapangan, peneliti telah siap untuk mengumpulkan data. Adapun masalah yang akan diteliti adalah motivasi dan kepemimpinan pada usaha Pangkalan LPG 3 Kg di Kota Pekanbaru.

3.7. Teknik Pengumpulan Data

a. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah pengumpulan data dan informasi dengan bantuan berbagai macam materi yang terdapat dalam ruang lingkup kepustakaan. Dalam penelitian ini akan menelaah serta menganalisis berbagai referensi yang berhubungan dengan motivasi dan kepemimpinan dalam menjalankan usaha seperti dari buku, jurnal, skripsi ataupun jaringan internet resmi.

b. Penelitian Lapangan (field research)

Penelitian yang dilakukan guna untuk mendapatkan data dan informasi melalui survei langsung ke lapangan atau pengumpulan data dengan melakukan hasil kepada pihak-pihak yang dapat memberikan informasi kepada penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan cara:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data di mana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian. Peneliti melakukan penelitian terang-terangan karena peneliti dalam melakukan pengumpulan data menyatakan terus terang kepada sumber bahwa dirinya sedang melakukan penelitian guna mengetahui Motivasi dan Kepemimpinan Pemilik Usaha Pangkalan LPG 3 Kg di Kota Pekanbaru.

2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh ketenangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antar si penanya atau pewawancara dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* atau pedoman wawancara. Sebelum melaksanakan wawancara peneliti harus menyiapkan instrumen wawancara tersebut.

Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur. Hal ini bertujuan agar peneliti menemukan permasalahan yang lebih terbuka. Dalam melakukan wawancara peneliti mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan. Pedoman wawancara dalam penelitian ini berisi sejumlah pertanyaan yang akan dijawab atau direspon oleh responden.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan mengumpulkan data-data tertulis pada wawancara terhadap pemilik usaha Pangkalan LPG 3 kg di Kota Pekanbaru dengan masalah yang diteliti dan dokumen pendukung lainnya.

3.8. Teknik Analisis Data

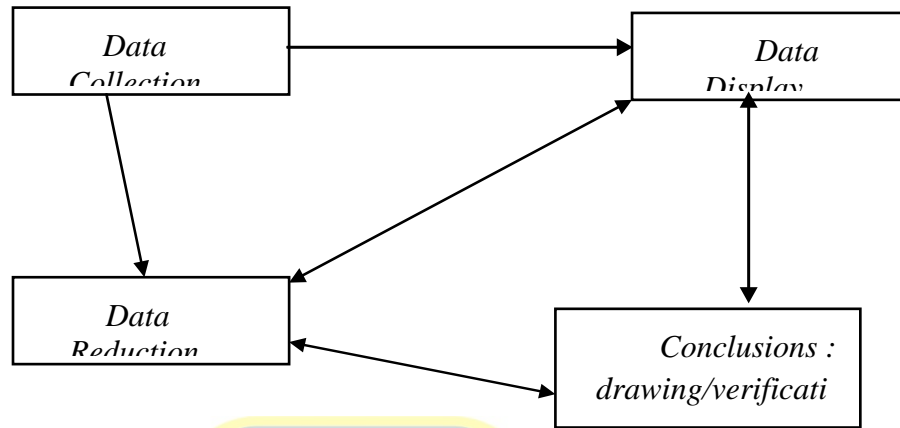
Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber, dengan menggunakan teknik pengumpulan data triangulasi, dan dilakukan terus menerus hingga data tersebut jenuh. Data yang

diperoleh nantiya adalah data kualitatif, walaupun tidak menutup kemungkinan akan ada data kuantitatif nantinya.

Dalam menganalisis data kualitatif, Bogdan menyatakan bahwa Analisis data adalah proses mencari, menemukan, dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi lapangan, dan bahan lainnya, sehingga dapat mudah dipahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada yang lain. Menurut Sugiyono (2017:482) analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun pola, memilih mana yang penting dan harus dipelajari, serta membuat kesimpulan untuk diceritakan kepada orang lain.

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data dilakukan, dan setelah mengumpulkan data dilakukan dalam masa waktu tertentu. Pada saat wawancara dilakukan, peneliti sudah menganalisis jawaban yang di berikan. bila jawaban dinilai belum memuaskan, maka peneliti akan bertanya lagi hingga akhirnya di rasa cukup. Aktivitas dalam analisis data menurut Sugiyono (2017:484) terdiri atas *data collection*, *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing (verification)*.

Gambar III.1 : Komponen dalam analisis data (*interactive model*)



Sumber : Sugiyono (2017)

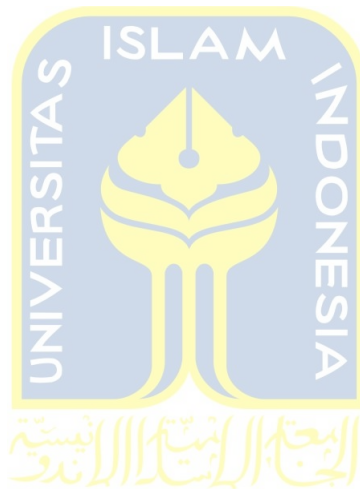
a. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Dalam penelitian, kegiatan utamanya adalah mengumpulkan data yang dibutuhkan. Jika dalam penelitian kuantitatif pengumpulan data menggunakan kuesioner, maka secara kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara intens, dan dokumentasi, atau gabungan ketiganya (triangulasi). Pada tahap awal peneliti melakukan penelusuran secara umum terhadap masalah yang akan dibahas.

b. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh nantinya akan cukup banyak, sehingga perlu dicatat dan diingat dengan rinci. Untuk itu data yang banyak tersebut perlu di analisis melalui reduksi data. Mereduksi data

artinya merangkum, memilih hal pokok, dan



memfokuskan pada hal-hal penting saja. Setelah data direduksi, biasanya data akan lebih jelas dan terfokus.

c. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dilakukan dalam bentuk uraian atau narasi singkat, bagan, hubungan antara kategori, flowchart dan lainnya. Miles dan Huberman (1984) menyatakan bahwa penelitian kualitatif menyajikan data dalam bentuk teks bersifat narasi singkat.

d. *Conclusion Drawing/Verification*

Langkah akhir dari analisis data menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi data. Kesimpulan pada tahap awal masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung. Namun apabila kesimpulan didukung bukti yang kuat, maka kesimpulan tidak akan berubah dan dianggap sebagai kesimpulan yang kredibel.

Dengan demikian, kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin saja tidak dapat terjawab.

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan data penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban responden dari hasil wawancara, observasi serta dokumentasi yang peneliti dapatkan di lapangan terkait Motivasi dan Kepemimpinan Pemilik Usaha Pangkalan LPG 3 Kg di Kota Pekanbaru.

4.1. Karakteristik Responden

Bagian ini akan menjelaskan data deskriptif yang di peroleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat memberikan gambaran profil data peneliti serta hubungan yang ada dengan masalah penelitian.

4.1.1. Karakteristik Berdasarkan usia

Persentase responden menurut usia dapat dilihat pada table 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia

USIA	FREKUENSI
<20 tahun	-
20-30 tahun	2
30-40 tahun	6
>51 tahun	2
TOTAL	10

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa mayoritas usia responden pada penelitian ini adalah usia 30-40 tahun dengan frekuensi sebanyak 6 responden.

4.1.2. Karakteristik Berdasarkan Jabatan

Persentase responden menurut jabatan dapat dilihat pada table 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jabatan

JABATAN	FREKUENSI
Pemilik	5
Karyawan	5
TOTAL	10

Berdasarkan table 4.2 dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan total 10 terdiri dari 5 orang pemilik pangkalan dan 5 orang pekerja, yang berasal dari masing-masing pangkalan sebagai responden penelitian 1 orang karyawan.

4.1.3. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Persentase responden menurut jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN	FREKUENSI
Pria	6
Wanita	4
TOTAL	10

Berdasarkan table 4.3 dapat diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah pria dengan frekuensi 6 orang. Sementara frekuensi jenis kelamin wanita sebanyak 4 orang.

4.2 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2017:482) analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun pola, memilih mana yang penting dan harus dipelajari, serta membuat kesimpulan untuk diceritakan kepada orang lain.

4.2.1 Motivasi dan Kepemimpinan Pemilik Usaha Pangkalan LPG 3 Kg di Kota Pekanbaru.

Penelitian ini mengkaji tentang Motivasi dan Kepemimpinan pada Pemilik Pangkalan LPG 3 Kg dalam menjalankan usaha, yang mana pangkalan LPG merupakan jenis usaha yang menjanjikan karena LPG menjadi kebutuhan masyarakat luas yang pasti akan terus dicari untuk memenuhi kebutuhan persiapan pangan pada rumah tangga. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori motivasi oleh Sutrisno dengan indicator motivasi adalah; factor internal dan eksternal. Juga dengan pendapat kepemimpinan menurut Martoyo, yang terdiri dari: kemampuan komunikasi, analisis, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan.

Maslow (dalam Johannes, 2014 : 6), Motivasi adalah suatu proses di mana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. (Wiandari dan Darma, 2017). Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan. (Mangkunegara 2015:93).

4.2.2 Faktor Internal Motivasi

Faktor intern merupakan faktor yang berasal dari dalam diri orang itu sendiri. menjelaskan bahwa faktor intern meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan,

keinginan untuk memperoleh pengakuan, keinginan untuk berkuasa (Sutrisno:2009).

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan kelima pangkalan yang menjadi lokasi penelitian, didapatkan hasil bahwa karyawan yang bekerja memiliki factor motivasi internal berupa upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Disamping dari factor internal lainnya seperti kebutuhan akan aktualisasi diri, kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan hidup menjadi factor utama yang memotivasi para karyawan bekerja. Seperti hasil wawancara berikut ini ;

“ Mencari pekerjaan susah sekarang ini, apalagi dengan kami yang tidak memiliki pendidikan tinggi, sementara kebutuhan hidup terus bertambah, lumayan bekerja bisa meringankan kebutuhan itu” **(Dewa, Pangkalan Gas Jupri 8 Juli 2023)**

4.2.3. Faktor Eksternal Motivasi

Faktor ekstern merupakan faktor yang berasal dari luar. Factor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.

Bekerja pada pangkalan gas menjadi salah satu pilihan dalam memenuhi kebutuhan hidup, berdasarkan factor internal yang menjadi motivasi dalam bekerja, namun disamping itu terdapat factor lain berupa pendorong atau motivasi dari bekerja adalah harapan akan mendapatkan kompensasi,

mendapatkan lingkungan kerja yang sesuai seperti yang diharapkan. Seperti salah satu hasil wawancara berikut ini:

“biar kalau ditanya tetangga, kesibukan sehari-hari, dijawab bekerja, lumayan ada kegiatan terus dapat gaji” (Mela, Hj.Nurmaria, Jumat, 07 Juli 2023).

Bekerja menjadi salah satu alasan untuk mengisi waktu sehari-hari, disamping mendapatkan penghasilan untuk membantu kebutuhan harian. Hal, berbeda disampaikan oleh salah satu karyawan yang menjadi responden penelitian:

“Hal yang memotivasi saya bekerja disini adalah karena jaraknya yang tidak terlalu jauh dari rumah.”(Andi, Pangkalan Gas Gusrianto, Jumat 07 Juli 2023).

Berdasarkan hal di atas, dapat disimpulkan bahwa factor eksternal para pekerja pangkalan gas di Kota Pekanbaru bekerja karena kebutuhan akan aktualisasi diri dan kompensasi yang diharapkan.

4.2.4. Kemampuan Analitis

Berpikir analisis adalah kemampuan dalam mengidentifikasi dan mengelompokkan aspek yang dapat berupa hal-hal seperti benda, objek, cerita dan menemukan korelasinya(Sitthipon,2012). Dalam Taksonomi Bloom Analitis atau analisis menempati urutan ke empat

dalam taksonomi ini dengan proses kognitif siswa mampu atau belajar untuk (1) mengingat,(2)memahami,(3)mengaplikasikan,(4)menganalisis,(5)mengevaluasi, (6) mengkreasi. Dalam buku Arikunto, Suharsimi (2009:138) dalam Taksonomi Bloom, “Analisis yaitu memerinci, menyusun diagram, membedakan, mengidentifikasi, mengilustrasikan, menyimpulkan, menunjukkan, menghubungkan, memilih, memisahkan, membagi (*subdivides*).

Dalam menjadi pengusaha dalam hal ini agen LPG dipangkalan LPG, perlu memiliki kemampuan analisis masalah maupun analisis keadaan pasar. Juga analisis dalam menjalankan usahanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan owner pangkalan gas LPG terkait indicator pertama ini didapati jawaban sebagai berikut :

“Saya hanya memiliki 1 pekerja yang membantu saya sehari-hari, pendidikan terakhir dia SMP, untuk komunikasi saya lakukan seperti biasa, lebih menggunakan bahasa-bahasa yang mudah dia paham, disini mereka membantu saya melayani konsumen, menyetok LPG, bongkaran juga, untuk jam kerja setiap harinya dari jam 9 sampai sore, upah kita berikan berdasarkan hari, satu hari 30 rb, usaha ini saya jalankan sudah lebih kurang 5 tahun, dalam menjalankan usaha ini tidak selamanya berjalan mulus, terkadang kita menemukan kendala, kendala bisa datang dari mana saja, dari karyawan yang mengulah, dari distributor, namun apapun kendalanya disikapi dengan tenang, dan diselesaikan pelan pelan” (Pak Jupri, Pangkalan Jupri, Sabtu, 08 Juli 2023).

“Usaha ini sudah saya rintis sejak 2008 ya, dibantu sama 1 orang karyawan saya yang kerjanya dari jam 8 sampai jam 2, kalau saya tidak salah latar pendidikannya SMA, hitungan gaji saya berikan perhari 25 rb, saya sering memberikan dia pekerjaan dihari itu dia harus ngapain-ngapain itu saya kasih tau dulu, kendala yang dihadapi sering sekali datang dari penyaluran LPG yang lambat, terkadang pernah sampai kosong, jadi gimana kita mau jualan kan, kalau untuk karyawan ya kendalanya karena mereka yang tidak masuk, datang tapi kesiangan, intinya jam kerja mereka .(Bu Nika, Pangkalan Dechandra Furnika, Sabtu 08 Juli 2023).

“memiliki pangkalan yang sudah cukup lama sekitar 6 tahunan , awalnya saya memiliki 1 orang karyawan yang bantu-bantu saya, sekarang sudah ada 3 pekerja, tapi 1 orangnya hanya untuk bongkaran LPG saat ada stok baru masuk begitu, hari-hari saya dibantu sama Mas Ipung dan Bu Ana, mereka alhamdulillahnya sudah paham dengan pekerjaan harian, seperti mentata LPG, menghitung stok hariannya, kendala dari segi karyawan ya hanya karyawan yang izin yang tidak masuk, yang mangkir, saya biasanya lakukan komunikasi, ngobrol sama mereka barangkali ada masalah di luar yang mengganggu fokus mereka, karena saya kan ga Cuma pangkalan ya mas, ini dibarengi dengan usaha toko, jadi karyawan tidak hanya membantu dipangkalan begitu, untuk system penggajian saya gaji mereka hitungan harian, kalau masuk dibayar tidak masuk ya tidak saya hitung” (Bu Mimi, Pangkalan Mimi, Minggu 09 Juli 2023).

“Pekerja saya ada 1, tapi tidak rutin setiap hari, karena ini masih pangkalan kecil-kecilan ya, masih bisa saya jalani sendiri, kendala yang dihadapi kalau sudah terjadi kelangkaan LPG, pernah waktu itu pangkalan saya tidak mendapat pasokan LPG ada seminggu, karena terbatas itu ya, kita yang namanya menjual barang subsidi pemerintah tidak bisa berbuat banyak” **(Bu Ida, Pangkalan Queen, Minggu 09 Juli 2023).**

“Saya menjalani usaha ini belum lama, akhir 2020, ditahun 2021 saya dibantu oleh 1 pekerja hingga saat ini, pekerjaan mereka membantu saya menghitung stok, melayani pembeli, menjaga pangkalan juga, untuk system gaji, karena tidak hanya bekerja tapi juga menjaga saya gaji bulanan 1,5 jt karena dia juga membantu saya untuk menjaga toko, sejauh ini saya menjalani usaha belum menemukan kendala yang sulit atau belum dapat teratasi” **(Pak Anto, Pangkalan Gusrianto, Sabtu 09 Juli 2023)**

Berdasarkan hasil wawancara terkait kemampuan analisis didapati jawaban seperti di atas, diketahui kendala yang sering dihadapi pangkalan adalah kendala yang datang dari para pekerja dan juga distributor LPG, kendala yang datang dari karyawan merupakan kendala terkait lemahnya disiplin kerja karyawan, meskipun karyawan digaji dengan system upah harian, namun pekerja tersebut rata-rata memiliki pola jam kerja yang teratur, namun sering datang terlambat. Hal ini, jika dihubungkan pada motivasi bekerja, yang terdiri dari factor eksternal dan internal, karyawan melakukan hal ini karena urusan

rumah yang belum selesai, atau karena hal lain diluar pekerjaan yang membuat mereka tidak fokus.

4.2.5. Kemampuan Berkomunikasi

Menurut Sulastri (2013) kemampuan komunikasi adalah kecakapan untuk penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain, dengan tujuan orang lain tersebut memahami maksud yang disampaikan dengan baik, dapat secara lisan maupun tulisan.

Dalam dunia usaha, komunikasi sangat dituntut, kemampuan komunikasi, menurut Acer (2021, Artikel Acer.com), ada 6 kemampuan berkomunikasi yang diperlukan yaitu, kemampuan mendengarkan secara aktif, kemampuan verbal (berbicara), kemampuan negosiasi, kemampuan menjual, kemampuan negosiasi tertulis, dan kemampuan komunikasi interpersonal. Hal ini, agar usaha yang digeluti dapat berjalan dengan baik dan lancar. Sama halnya dengan usaha pangkalan gas LPG, para pemilik harus memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik untuk dapat menyampaikan informasi dan hal hal lainnya yang diperlukan terutama kepada para pekerja, berikut hasil wawancara yang diperoleh oleh peneliti:

“tidak ada cara yang bagaimana atau khusus, intinya ngobrol dan berkomunikasi secara lancar saja, biasanya saya dengan pekerja menyampaikan pekerjaan mereka terkait tugas-tugas, apabila tidak ada atau bekerja seperti biasa ya ngobrol seperlunya saja, kalau terkait punishment saya

biasa menerapkan kepada mereka untuk disiplin waktu, jam kerja sesuai tidak ngaret, kalau itu dilakukan selama 3x berturut-turut baru ada teguran dan sanksi dari saya, kalau terlambatnya hanya sekali masih dimaklumi.(**Pak Jupri, Pangkalan Jupri, Sabtu, 08 Juli 2023**).

“Selama ini untuk komunikasi, ngobrol seperti biasa, kalau pekerjaan karyawan bagus, rajin, kita kasih bonus, sebagai penghargaan lah, tapi kalau karyawan males-malesan ya kita kasih teguran, kalau kelewtan, kita pecat. Paling lama karyawan saya bekerja 2 tahun” (**Bu Mimi, Pangkalan Mimi, Sabtu 08 Juli 2023**).

“Menjalin komunikasi yang baik kepada karyawan, paling lama karyawan bekerja sampai 3 tahun, kita pertahankan juga karena dia rajin, jadi kita senang dengan kerjanya” (**Bu Ida, Pangkalan Queen, Minggu 09 Juli 2023**).

“Pekerja paling lama, 3 tahun, bekerja sama kita, kalau ada pekerjaan mereka yang tidak sesuai dengan saya, saya biasanya langsung menegur, atau mengkomunikasikan hal yang membuat saya tidak berkenan dengan pekerjaannya, kalau fatal sekali ya saya sudah kerjasamanya, punishment hukuman yang bagaimana-bagaimana tidak ada”(**Pak Anto, Pangkalan Gusrianto, Minggu 09 Juli 2023**).

“Dalam berkomunikasi dengan pekerja, dilakukan dengan biasa, jika ada pekerjaan yang perlu dijelaskan kita jelaskan, namun sejauh ini pekerja saya

tidak pernah melakukan hal fatal yang membuat saya marah besar, kalau ada ketidaksesuaian dengan cara kerja hal biasa kan itu masih bisa dikomunikasikan dan saya arahkan bagaimana pekerjaan itu sebaiknya dilakukan” (Bu Nur, Pangkalan Hj Nurmaria, Sabtu 09 Juli 2023)

Berdasarkan hasil wawancara terkait kemampuan berkomunikasi, seluruh owner pangkalan LPG memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik, dilihat dari bagaimana owner berkomunikasi dengan pekerjanya, melalui observasi yang peneliti lakukan pada lokasi penelitian, terlihat hubungan antara owner dengan pekerja juga terjalin baik, hal ini dibuktikan melalui hasil wawancara dengan salah satu karyawan pangkalan LPG, yaitu Pangkalan LPG Zainal Abidin sebagai berikut:

“bekerja disini nyaman, pak Udin dan keluarganya baik, meskipun penghasilannyaterbilang kecil, Karena kita hitungnya kan harian, tapi nyaman bekerjanya”(Andi, Pangkalan Gas Gusrianto, 08 Juli 2023).

Karyawan, tidak hanya sekedar membutuhkan gaji, menurut *Stoner (dalam Notoadmodjo,2002)* bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan dan factor persepsi. Artinya, apabila motivasi didalam dirinya baik, persepsi terhadap lingkungannya juga baik, maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang baik pula, namun sebaliknya, apabila kinerjanya kurang baik, dapat diindikasikan karyawan memiliki motivasi dalam diri yang sudah bergeser, atau perubahan persepsi terhadap lingkungannya.

Untuk hal tersebut, owner perlu terus menumbuhkan motivasi agar bergerak kearah yang positif, sehingga tujuan usaha dapat tercapai dengan bantuan para pekerja.

Komunikasi menjadi salah satu cara untuk meningkatkan motivasi pekerja sehingga akan memiliki kinerja yang baik, owner dengan komunikasi yang baik, akan mampu membuat pekerja nyaman (*Buchari Zainun, 1976*).

4.2.6 Keberanian

Seorang pemimpin perlu memiliki keberanian, keberanian untuk bertindak dan mengambil keputusan. Sama halnya dengan owner pangkalan LPG di Kota Pekanbaru, harus memiliki keberanian baik kepada pekerja maupun kepada konsumen, dalam mempertahankan usahanya. Keberanian kepada pekerja, dalam bentuk keberanian berpendapat, menyanggah, keberanian untuk menegur apabila pekerja melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan keinginan atau tindakan buruk yang merugikan usaha. Untuk mengetahui aspek keberanian oleh pemilik pangkalan LPG di Kota Pekanbaru ini, berikut jawaban dari hasil wawancara :

“saya belum pernah memiliki karyawan yang melakukan kesalahan besar hingga harus di punishment, menurut saya mereka bekerja juga diusia yang sudah dewasa, sehingga para pekerja yang saya rekrut mampu bekerja dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, namun apabila hal demikian terjadi, tentu akan ada punishment, karena mereka bagus saya selalu

berikan reward, baik itu tambahan gaji, hadiah juga”. **(Pak Jupri, Pangkalan Jupri, Sabtu, 08 Juli 2023).**

“saya pernah mengalami ini, dapat pekerja yang tidak jujur, satu bulan kalau saya tidak salah dia bekerja disini, kejadiannya sudah lama, itu awal-awal saya buka pangkalan ya, jadi dia ini mencuri 1 tabung LPG saya, saya taunya dari tetangga yang kebetulan buka warung juga gitu diarea pangkalan ini, menanyakan apakah sudah ada system antar jemput tabung gitu, karena dia melihat pekerja saya ini membawa tabung keluar pangkalan lalu kembali lagi, singkat carita say Tanya, dan saya desak akhirnya dia mengaku, kalau tabung tadi dijual, namun uangnya disimpan sendiri, hari itu juga saya berhenti dia, tanpa upah kerja. Bagi saya kesalahan lain bisa saya maafkan, tapi kalau ketidakjujuran saya rasa tidak ada lagi penggantinya”

.(Bu Mimi, Pangkalan Mimi, Sabtu 08 Juli 2023).

“kalau pekerja saya melakukan kesalahan, saya tergantung sebesar apa kesalahannya, kalau besar banget seperti mencuri, curang, begitu saya akan berhenti, namun kalau kesalahannya hanya sebatas pekerjaan yang tidak sesuai harapan, saya biasanya masih mengkomunikasikan, dan meminta untuk memaksimalkan lagi pekerjaannya. Namun saya belum pernah memiliki pengalaman pekerja dengan kesalahan yang fatal.” **(Bu Ida, Pangkalan Queen, Minggu 09 Juli 2023).**

“tentu memberikan teguran keras kepada karyawan yang begitu, namun sejauh ini saya belum pernah mengalami mendapatkan karyawan yang buruk atau membuat saya harus memberikan punishment begitu, hal yang pernah dilakukan pekerja saya adalah terlambat datang, namun sudah konfirmasi terlebih dahulu” **(Pak Anto, Pangkalan Gusrianto, Minggu 09 Juli 2023).**

“saya pernah memberikan teguran sama pekerja saya yang kerjanya malas-malasan, 1 kali teguran, 2 kali teguran, yang ketiganya saya berhentikan. Namun kalau karyawannya kerjanya bagus, saya sering memberikan tambahan upah dari yang seharusnya dia terima” **(Bu Nur, Pangkalan Hj.Nurmaria, Sabtu 09 Juli 2023).**

Berdasarkan hasil wawancara dari kelima narasumber di atas, disimpulkan bahwa aspek keberanian yang dimiliki pemilik pangkalan LPG di Kota Pekanbaru baik, karena demi kelancaran usaha, pemilik dapat dengan berani memberhentikan atau mempekerjakan karyawan yang akan membantunya dalam mengelola usaha. Tidndakan penuh keberanian tidak dapat dimiliki oleh setiap pemimpin, sering seorang pemimpin organisasi berasa takut apabila bertindak kepada karyawannya dengan alasan takut dibenci, sehingga membiarkan nilai-nilai organisasi tergerus oleh tingkah dan pola kerja karyawan yang tidak diberikan teguran tersebut. Menurut Notoadmodjo (2002) pemimpin tidak bisa menjalankan roda kepemimpinannya apabila dia takut dibenci. Berdasarkan hal demikian, didapati makna bahwa pemimpin harus berani dan tidak takut dibenci, demi menjalankan fungsi dan tanggung jawab

sesuai dengan yang menjadi tujuan organisasi maupun pribadi pemimpin tersebut.

4.2.7. Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat dan atau saran-saran oranglain, terutama bawahan-bawahannya. Namun, tidak semua pemimpin dapat melakukan hal demikian, seperti gaya kepemimpinan yang dibahas pada bab 2, pemimpin ada yang tidak dapat mendengarkan atau otoriter.

Berdasarkan hasil wawancara berikut dengan narasumber terkait kemampuan mendengarkan didapati hasil sebagai berikut :

“kita mendengarkan karyawan, kalau dia ada keluhan, ada yang ingin di keluhkan terkait pekerjaannya, menurut saya sejauh ini saya mendengarkannya dengan baik” ”.(Pak Jupri, Pangkalan Jupri, Sabtu, 08 Juli 2023).

“mendengarkan pendapat orang lain itu perlu ya, sebagai motivasi dan masukan untuk kita, apalagi kalau masukan itu datangnya dari konsumen kita. Saya pernah mendapatkan masukan terkait jam buka pangkalan yang saya tidak konsisten, lebih banyak liburnya dari pada bukanya, masukan itu saya terima dan saya berusaha bagaimana agar bisa menyeimbangkan urusan pribadi dengan pangkalan, sehingga saya carilah orang yang bisa bantu saya, seperti deby” .(Bu Mimi, Pangkalan Mimi, Sabtu 08 Juli 2023).

“menerima dengan baik kritikan masukan, saya pernah di berikan masukan karena katanya LPG yang saya jual ini tidak murni gas, konsumen bertanya kepada saya, dan saya berikan pemahaman terkait hal tersebut, kalau saya pangkalan hanya menerima dari agen, tidak membuka apalagi membongkar-bobgkarnya, namun masukan itu saya dengarkan dan saya jawab, karyawan juga pernah meminta kenaikan gaji dengan alasan jam kerja yang tidak menentu, saya sering memintanya membantu saya diluar jam kerja dia, sehingga saya tambahkan upah disetiap saya butuh tenaga dia” (Bu Ida, Pangkalan Queen, Minggu 09 Juli 2023).

“namanya kita usaha, kritikan masukan dari oranglain pasti pernah kita terima. Baik itu dari konsumen maupun dari karyawan kita sendiri, kalau dari karyawan banyaknya hal terkait tugas-tugas dia, pekerjaan dia, terkadang dia Cuma mengeluh sebatas ingin bercerita saja, saya mendengarkan keluhannya, kalau saya bisa bantu ya saya bantu, seperti kemarin dia cerita adiknya yang sakit membuat dia harus mencari pekerjaan tambahan untuk biaya, sebagai manusia saya tentu kasihan ya, apalagi kalau pekerjaannya bagus, saya akan tambahkan upahnya, atau saya bungkuskan makanan dari masakan istri atau beli untuk dia begitu” (Pak Anto, Pangkalan Gusrianto, Minggu 09 Juli 2023).

“ada kritikan dari konsumen, lpg yang langka, mahal, namun saya memberikan penjelasan bahwa pangkalan kan hanya menerima dari agen, jadi ya tidak dapat berbuat banyak, kita terimakasih kalau ada complain atau sejenisnya,

untuk memberikan penghargaan kepada karyawan mungkin kita hanya memberikan sejenis bonus ya” (Bu Nur, Pangkalan Hj.Nurmaria, Sabtu 09 Juli 2023).

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui bahwa semua narasumber berusaha mendengarkan dengan baik setiap kritikan yang masuk, baik dari konsumen maupun dari pekerja mereka sendiri, dapat disimpulkan seluruh narasumber memiliki kemampuan mendengarkan yang baik, hal ini juga sejalan dengan hasil observasi yang peneliti lakukan kepada narasumber di lokasi penelitian, terpantau sikap konsumen kepada pekerjanya dinilai harmonis dan berjalan dengan sebagaimana mestinya.

Terkait kemampuan owner dalam mendengarkan yang berhubungan dengan kemampuan kepemimpinan yang dimiliki oleh narasumber dalam menjalankan usaha pangkalannya, peneliti juga melakukan wawancara kepada pekerja terkait hal yang mereka rasakan atau perlakuan yang mereka dapatkan dari owner masing-masing pangkalan, didapati jawaban empat di antaranya menyebutkan bahwa owner pangkalan mereka selalu bersikap mendengarkan semua keluhan mereka terkait pekerjaan atau kadang keluhan pribadi yang mereka utarakan. Hanya satu pekerja yang menceritakan bahwa owner kurang dapat mendengarkan pendapat pekerjanya ;

“ibu cenderung keras kepala orangnya, susah menerima masukan”

(Mela, Pangkalan Gas Hj.Nurmaria, Jumat, 07 Juli 2023).

Karyawan menyebutkan owner cenderung keras kepala sehingga susah mendengarkan masukan dari pihak lain terlebih masukan tersebut datang dari pada pekerjanya. Karakterk keras kepala menjadi karakter yang sulit hilang, sehingga perlu pemahaman dari orang lain yang lebih ahli dalam meminimalisir keras kepala seseorang. Kepemimpinan menurut para ahli di atas dapat di ambil kesimpulanya bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahan, dapat berkomunikasi dengan bawahan secara efektif.

4.2.8. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakentuan, sangat penting bagi seorang pemimpin. Sebagai pemilik pangkalan gas LPG, atau pengusaha yang sudah memiliki karyawan, owner pangkalan dituntut memiliki ketegasan dalam bersikap dan berbicara, terutama ketegasan kepada karyawan, tegas bukan berarti pemaarah. Ketegasan diperlukan dalam aspek usaha untuk meberikan arahan dan rambu-rambu karyawan dalam bekerja, agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Berdasarkan hasil wawancara didapatkan hasil terkait aspek ketegasan pada para pemilik pangkalan sebagai berikut :

“Bersikap tegas namun tidak keras, saya tegas kepada karyawan saya terkait jam kerja yang harus masuk jam 9 pagi, tegas kepada karyawan terkait sikap mereka melayani konsumen, bagi saya ketegasan perlu agar karyawan kita tidak menyeleweng”. **(Pak Jupri, Pangkalan Jupri, Sabtu, 08 Juli 2023).**

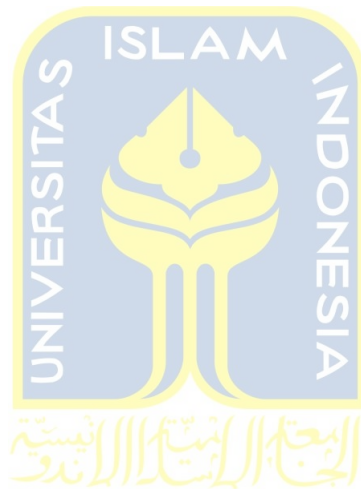
“tentu ketegasan kita lakukan, saya tegas kepada mereka (pekerja) soal cara bekerja, cara berpakaian saat ketempat kerja, meskipun hanya pangkalan ya, saya mau pekerja saya itu bersih dan rapi, jadi saya suka menegur mereka apabila mereka bekerja dengan keadaan yang belum mandi, atau tidak rapi”
.(Bu Mimi, Pangkalan Mimi, Sabtu 08 Juli 2023).

“saya tegas kepada karyawan soal jam kerja, kalau mereka sering izin ditengah bekerja, terlambat, bahkan tidak hadir, saya memastikan karyawan bekerja sesuai dengan seharusnya dengan memantau pekerjaan mereka, saya delegasikan tugas kemudian saya lakukan pengecekan dari tugas yang didelegasikan” **(Bu Ida, Pangkalan Queen, Minggu 09 Juli 2023).**

“ketegasan kepada karyawan perlu ya, agar karyawan bekerja sesuai dengan porsinya sesuai dengan harapan juga. Sayajuga mengawasi karyawan secara langsung sehingga memastikan pekerjaan mereka sesuai dengan yang saya harapkan” **(Pak Anto, Pangkalan Gusrianto, Minggu 09 Juli 2023).**

“Karyawan perlu diberikan ketegasan, tegas dengan jam kerja, tegas dengan tugas, kalau dia salah ya saya akan berikan teguran, kalau kerjanya bagus saya juga tidak segan memberikan hadiah, dipangkalan saya punya cctv, sehingga pekerjaan semuanya terpantau disana kalau sewaktu-waktu ada hal-hal yang tidak sesuai saya bisa mengeceknya kembali melalui cctv tersebut” **(Bu Nur, Pangkalan Hj.Nurmaria, Sabtu 09 Juli 2023).**

Berdasarkan hasil wawancara terkait ketegasan yang dimiliki oleh seluruh narasumber yaitu owner pangkalan LPG di Kota Pekanbaru, didapati hasil bahwa seluruh narasumber memiliki ketegasan sebagaimana mestinya yang dimiliki oleh pengusaha dalam menjalankan usahanya.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi lapangan yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan simpulan sebagai hasil dari jawaban rumusan masalah yang dirumuskan pada Bab 1 skripsi ini, dengan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Motivasi yang dimiliki pemilik usaha dan juga motivasi pekerjanya berasal dari factor internal yaitu kebutuhan akan aktualisasi diri dan juga pemenuhan kebutuhan hidup, yang terlihat dari lamanya waktu karyawan bekerja yang lebih dari 1 tahun.
- b. Dari hasil wawancara dan observasi, seluruh owner pangkalan LPG yang menjadi narasumber memiliki jiwa kepemimpinan yang ditinjau dari 5 aspek yang terdiri atas kemampuan analisis, kemampuan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mengearkan bawahannya, dan ketegasan kepada para bawahannya (pekerja).

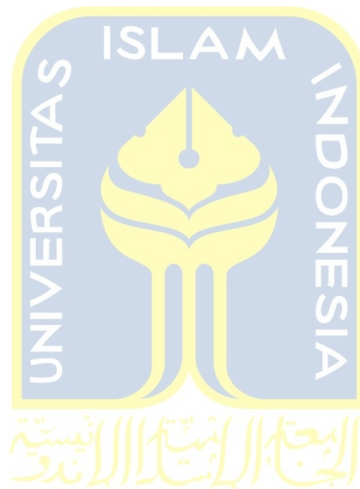
5.2. Saran

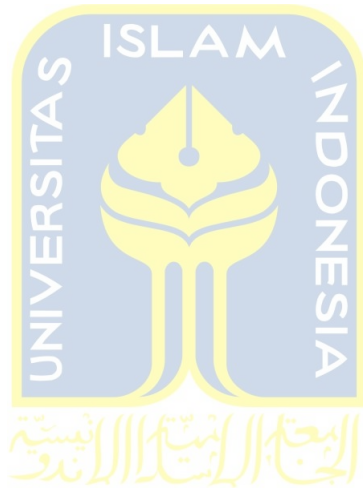
Adapun saran yang dapat penulis berikan kepada pangkalan LPG yang menjadi lokasi penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Berdasarkan aspek kemampuan mendengar, yang didapati salah satu pangkalan dengan pernyataan dari pekerja, owner memiliki sikap keras kepala dan cenderung mengabaikan masukan dari pekerjanya yaitu pangkalan LPG Hj.Nurmaria, hal ini kiranya dapat diperbaiki, karena

kritik menjadi masukan yang baik untuk terus mengembangkan usaha agar lebih besar.

- b. Bersikap adil dan memiliki hubungan baik dengan para pekerja agar tercipta iklim kerja yang menyenangkan.





DAFTAR PUSTAKA

- Abas, Sulastri. 2013. *Pengaruh Model Pembelajaran Berbasis Masalah Terhadap Kemampuan Pemecahan Masalah Matematika Pada Materi Kubus Dan Balok (Suatu Penelitian Pada Siswa Kelas VIII SMP Negeri 10 Gorontalo)*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo, Skripsi , FMIPA, UNG
- Ahmadi, Rulam. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar Riz Media
- Arikunto, Suharsimi. (2009). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Art-in, Sitthipon. (2012). *Development of teachers' learning anagement emphasizing on analytical thinking in Thailand*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 46, 3339 – 3344.
- Buchari, Zainun. 2000. *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: Bumi Aksara
- Creswell, John. 2014. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Pustaka Pelajar
- Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Cetakan ke 7 Gadjah Mada University Press.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Hasibuan, Malayu S. 2003. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Penigkatan Produktivitas*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Johannes, Briyan. 2004. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI, Tbk (Region Sales Manado)*, *Journal Acta Diurna* Vol.III No.4
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Robbins, P. Stephen. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Indonesia Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks Gramedia Grup

Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:

Rajawali Pers

Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta

Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta : ALFABETA

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Pelayanan Jasa*. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Wiandari & Darma. 2017. *Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan, Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.14 No.2, Denpasar.



DOKUMENTASI PENELITIAN

