

EVALUASI MOTIVASI INTRINSIK DAN EKSTRINSIK TERHADAP KEBERLANJUTAN BISNIS CAHAYA BINTANG PERKASA

Monica Vanessa Maramis

E-mail: moncha.maramis@yahoo.com

Abstract: This study aims to evaluate the intrinsic and extrinsic motivation of Cahaya Bintang Perkasa's members which affect their performance, as well as the company's sustainability. The purpose of this study is to minimize or eliminate the motivation issues that currently exist. This research is a qualitative descriptive research with semi-structured interview as data collection method. Additionally, this study also employs source triangulation to test the validity and reliability of the research data. The study informants consist of three members of Cahaya Bintang Perkasa, a member of similar company, and a human resources expert. Purposive sampling is used as sampling method in this research. The evaluation of intrinsic motivation is based on four factors; achievement, work, responsibility, and development. Meanwhile, the evaluation of extrinsic motivation is based on three factors, namely policy and administration, relationship between personnel, and salary. Research results indicate poor motivation levels among the members of Cahaya Bintang Perkasa as a result of low intrinsic and extrinsic motivation. Hence, these motivation issues need to be resolved in order to improve the individual performance of the members.

Keywords: *Intrinsic Motivation and Extrinsic Motivation.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melakukan evaluasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja anggota yang mempengaruhi keberlanjutan perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk kedepannya dalam menjalankan usaha. Permasalahan motivasi yang saat ini terjadi dapat dihilangkan atau diminimalisir. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan metode wawancara semi terstruktur, dan uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Informan pada penelitian ini adalah tiga anggota kelompok Cahaya Bintang Perkasa, satu anggota kelompok perusahaan yang serupa dan satu pakar sumber daya manusia, teknik pengambilan data menggunakan metode *purposive sampling*. Pembahasan evaluasi motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja kerja anggota perusahaan difokuskan dengan empat faktor motivasi intrinsik yaitu capaian, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan. Sedangkan untuk motivasi ekstrinsik difokuskan dengan tiga faktor yaitu kebijakan dan administrasi, hubungan antara pribadi dan gaji. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi motivasi dari anggota Cahaya Bintang Perkasa sangat kurang, hal-hal yang menyebabkan kinerja dari anggota menurun yaitu kurang adanya motivasi internal dan eksternal. Oleh karena itu masalah motivasi perlu diperbaiki kembali untuk meningkatkan kembali kinerja kerja dari setiap individu agar mendapat hasil kerja yang baik.

Kata kunci: Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik.

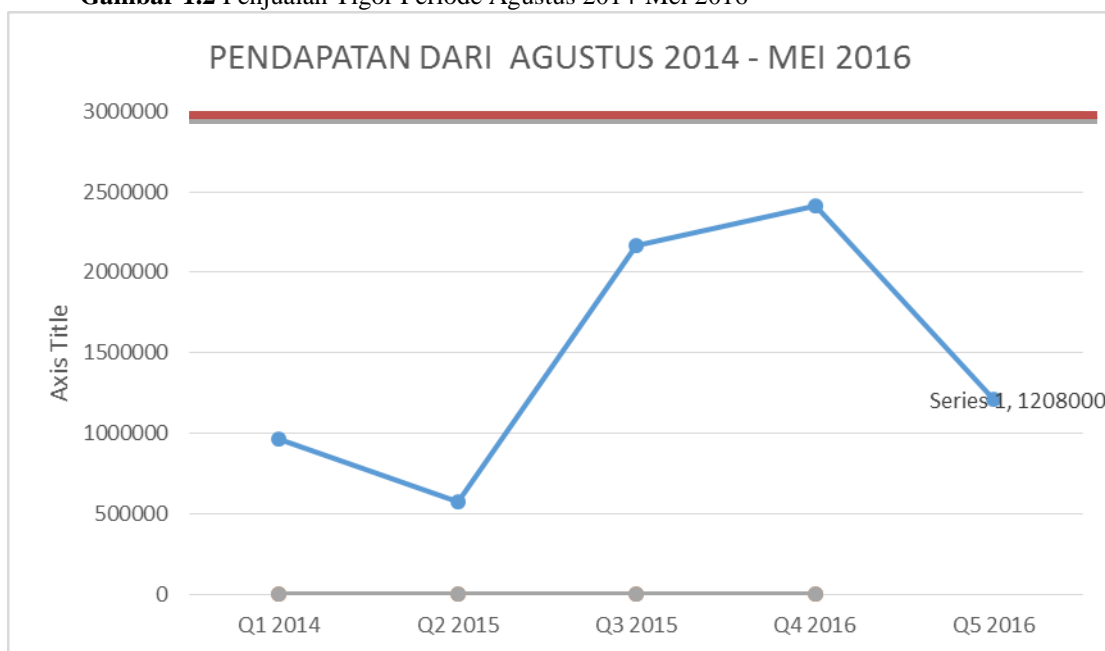
PENDAHULUAN

Objek penelitian ini adalah perusahaan yang bernama Cahaya Bintang Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang mulai pada tahun 2014 dan dijalankan oleh mahasiswa Universitas Ciputra untuk mata kuliah entrepreneurial project semester 3. Merupakan bisnis yang bergerak di dalam bidang makanan ringan. Produk kami adalah roti goreng dan kami menamakan produk kami Tigor. Kami yang beranggotakan 4 orang memiliki tugas dan

tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan bisnis

Tingkat penjualan Tigor untuk setiap bulannya tergolong tidak stabil, dikarenakan kegiatan produksi yang tidak pasti. Semua itu di sebabkan karena menurunnya kinerja kerja individual anggota Tigor terhadap tugas dan tanggung jawab setiap anggota. Kurang optimalnya kinerja tersebut mengakibatkan penurunan omset Tigor. Hal ini tercermin pada data penjualan (omset) di perusahaan Tigor pada periode Agustus 2014 hingga Mei 2016.

Gambar 1.2 Penjualan Tigor Periode Agustus 2014-Mei 2016



Sumber: Laporan Keuangan Internal Perusahaan Tigor

Berdasarkan pada Gambar 1.1 diatas, bisa dilihat penjualan tertinggi Tigor pada Q4 2016 dengan penghasilan kotor selama satu semester Rp 2.415.000 dan Tigor mendapatkan penghasilan kotor terendah pada Q2 2015 dengan penghasilan satu semester sebanyak Rp 578.000,-. Berdasarkan data ini bisa dilihat bahwa pendapatan Tigor yang tidak konsisten hal ini disebabkan karena oleh kejenuhan yang dialami oleh setiap anggota Tigor saat melakukan produksi. Oleh karena total produksi yang tidak banyak, secara otomatis penjualan ikut menurun dan tidak stabil.

Ada beberapa kendala yang di hadapi oleh masing-masing anggota kelompok tigor yang dapat dilihat segi dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Peneiti hanya akan membahas empat dari lima indikator motivasi intrinsik, dikarenakan peneliti merasa hanya empat dari lima indikator tersebut yang bisa dikaitkan dengan kendala dalam ada dalam kelompok Tigor.

Tabel 1.1 kendala motivasi intrinsik

<i>Achievement</i> (capaian)	Capaian dan target dari setiap anggota kelompok belum terlihat, contohnya, target penjualan individu setiap bulannya belum dapat dipenuhi oleh masing-masing individu
<i>Recognition</i> (penghargaan)	Setiap anggota Tigor selama menjalankan bisnis belum pernah mendapatkan penghargaan dalam bentuk apapun
<i>Work in self</i> (pekerjaan itu sendiri)	Setiap anggota Tigor belum bisa membuat perusahaan sebagai prioritas utama dan masing-masing anggota masih merasa bosan terhadap kegiatan perusahaan.
<i>Responsibility</i> (tanggung jawab)	Setiap anggota kelompok Tigor mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing, tetapi dalam hal tanggung jawab setiap anggota masih punya kelalaian dalam hal tanggung jawab.
<i>Advancement</i> (pengembangan)	Di kelompok bisnis Tigor tidak ada pengembangan dari setiap individual. Setiap anggota hanya mengerjakan apa yang menjadi tugas mereka masing-masing.

Sumber: Perusahaan Tigor

Dan untuk motivasi ekstrinsik peneliti akan membahas tiga dari lima indikator motivasi ekstrinsik, karena peneliti merasa hanya tiga dari lima indikator ekstrinsik yang dapat dikaitkan dengan kendala yang ada di kelompok Tigor.

Tabel 1.2 kendala Motivasi Ekstrinsik

<i>Policy and Administration</i> (kebijakan dan Administrasi)	Di kelompok Tigor tidak ada peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis, sehingga membuat anggota kelompok merasa bebas dalam melakukan sesuatu. Peraturan di dalam kelompok Tigor tidak dibuat dikarenakan kami merasa kami mempunyai saham yang sama dan kedudukan yang sama sehingga kami merasa tidak harus untuk membuat peraturan di dalam kelompok bisnis ini.
<i>Interpersonal Relation</i> (Hubungan antar pribadi)	hubungan antara satu anggota dengan anggota kelompok yang lain tergolong sebatas rekan kelompok, sehingga tidak ada komunikasi yang banyak antara satu sama lain
<i>Wages</i> (gaji)	gaji di perusahaan Tigor kami tidak diberikan gaji dikarenakan hasil dari pendapatan kami di jadikan modal untuk mengikuti pameran-pameran yang akan datang.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut teori Maslow (dalam Maulana *etal.* 2015), Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Maslow memandang kebutuhan manusia berdasarkan suatu hirarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Menurut Torington dan Hall (dalam Insan 2016), mengatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai "*A physiological concept related to strength and direction of behavior*". Hal ini menunjukkan bahwa orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan tampak pada perilakunya. motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi mencapai tujuan dalam artian bahwa tujuan pribadi anggota organisasi juga tercapai. Menurut George and Jones (dalam Lukito *etal.* 2016:p4-5), mengatakan motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikolog di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan di dalam menghadapi rintangan. Menurut Winardi (dalam Fernadi *etal.* 2016:p43), motivasi

adalah kesediaan dalam melaksanakan upaya untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang kondisi kemampuannya untuk dapat memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan motivasi menurut Herzberg (dalam Ananto *etal.* 2016: p3061), mengatakan Teori motivasi Dua Faktor yang diperkenalkan oleh Herzberg adalah teori yang membahas motivasi kerja dan kepuasan kerja. Teori motivasi Dua Faktor membedakan faktor antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Motivasi Intrinsik

Menurut Siagian (dalam Maulana *etal.* 2014), motivasi instrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi ini menghasilkan integritas dari tujuan-tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan individu dimana keduanya dapat terpenuhi. Sedangkan menurut Pernama (dalam Maulana *etal.* 2014), mengutip dari Nawawi memberikan pendapat bahwa motivasi Intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional. Indikator motivasi instrinsik menurut Herzberg (dalam Gultom 2014), antara lain adalah:

1. *Achievement* (Capaian)

Hasil yang diperoleh melalui diri sendiri yang menimbulkan rasa yang menyemangati diri sendiri dengan tercapainya tujuan yang diharapkan.

2. *Recognition* (Penghargaan)

Sikap yang diharapkan muncul karena adanya kejelasan sebuah pencapaian yang terlaksana yang kemudian diakui orang lain yang melihat atau memperhatikan sesuatu yang ingin dicapai tersebut

3. *Work itself* (Pekerjaan itu sendiri)

Selain dorongan karena pencapaiannya, dorongan karena proses itu sendiri dapat membuat semangat karena pencapaian yang akan didapatkan setelah pekerjaan itu selesai dan menjadi lebih baik.

4. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Tanggung jawab merupakan dorongan motivasi yang muncul karena adanya rasa peduli terhadap pekerjaan ataupun sesuatu yang penting untuk diselesaikan baik bentuknya pekerjaan ataupun hal lain yang sifatnya pribadi maupun sosial.

5. *Advancement* (Pengembangan)

Kesempatan untuk tumbuh menjadi sebuah pendorong dalam diri sendiri secara intrinsik, dengan adanya peluang yang diberikan memberikan semangat untuk bisa melakukan sesuatu dengan keinginan dan atas semangat diri sendiri untuk mencapai target yang diharapkan.

Motivasi Ekstrinsik

Menurut Herzberg (dalam Fernadi *etal.* 2016) didalam Motivasi Ekstrinsik terdapat jumlah kondisi kerja ekstrinsik yang bila tidak diberikan atas pemenuhan akan menimbulkan ketidakpuasan antara para pegawai atau pekerja jika kondisi tersebut diberikan. Hal ini dapat memotivasi pekerjaannya, hal tersebut hanya mampu menciptakan kepuasan terhadap pegawai. Faktor yang disebut Herzberg (dalam Yasin *etal.* 2016) sebagai Motivasi Ekstrinsik ini diperlukan paling tidak untuk menciptakan suatu keadaan yang membuat perasaan ketidakpuasan. Yang termasuk Motivasi Ekstrinsik, antara lain:

1. *Policy and administration* (Kebijakan dan administrasi)

Yang menjadi sorotan disini adalah kebijaksanaan personalia. Kantor personalia umumnya dibuat dalam bentuk tertulis. Biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan.

2. *Quality Supervisor* (Supervisi)

Dengan technical supervisor yang menimbulkan kekecewaan dimaksud adalah kurang mampu di pihak atasan, bagaimana caranya melakukan supervisi dari segi teknis pekerjaan yang merupakan tanggung jawabnya atau atasan mempunyai kecakapan teknis yang lebih rendah dari yang diperlukan pada kedudukannya.

3. *Interpersonal Relation*(Hubungan antar pribadi)

Menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak ada kedekatan dengan individual lainnya dalam perusahaan sehingga dapat mempengaruhi motivasi bawahan atau karyawan dalam bekerja.

4. *Working Condition*(Kondisi kerja)

Pimpinan dapat berperan dalam berbagai hal agar keadaan masing-masing bawahannya menjadi lebih sesuai.

5. *Wages*(Gaji)

Pimpinan mempunyai kewajiban menilai apakah jabatan di bawah pengawasannya mendapat kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif ditujukan untuk mengetahui sebab seperti bagaimana dan mengapa suatu masalah terjadi dalam penelitian. Penelitian kualitatif sendiri mencakup teknik interpretasi yang mendalami suatu permasalahan, sehingga peneliti dapat mendeskripsikan, mengartikan data, sehingga mencapai suatu kesimpulan menurut Cooper (dalam Sadono dan Suprpto, 2016). Sedangkan Penelitian deskriptif hanya menganalisis sampai pada taraf deskripsi, yaitu menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis sehingga dapat lebih mudah dipahami dan disimpulkan, Azwar (dalam Sadono dan Suprpto, 2016).

Subjek dan Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah bisnis *startup* dengan nama perusahaan Tigor yang bergerak dalam bidang *food and beverage*. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2014, tigor berlokasi di Surabaya. Subjek dari penelitian ini diambil menggunakan metode *purposive sampling*, teknik pengambilan data yang berdasarkan dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014:p368). Subjek dari penelitian ini adalah pihak-pihak yang dapat memberikan informasi yang diperlukan guna membantu mengetahui penyebab masalah dari penelitian ini, informan yang dipilih oleh peneliti diantaranya :

1. Anggota dari perusahaan Tigor, yaitu Olivia Chendrawati, Theodorus Ivan dan Timy Tan. Informan ini dipilih karena mereka semua mempunyai keterlibatan langsung dalam menjalankan perusahaan Tigor.
2. Informan yang kedua adalah seorang mahasiswa universitas Ciputra yang mempunyai bisnis, dan mengalami masalah yang serupa yaitu motivasi
3. Satu pakar sumber daya manusia. Pakar yang akan di pilih menjadi informan harus dapat memenuhi beberapa kriteria yang cukup menyakinkan peneliti, seperti mempunyai sertifikat sumber daya manusia.

Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyoni. 2014:p376). Data primer yang peneliti peroleh dari penelitian ini yaitu dari hasil wawancara dan dokumentasi yang dilakukan. Hasil dari data primer yang diperoleh yaitu jawaban dari para informan yang sudah di wawancarai dari hasil pertanyaan-pertanyaan yang diajukan didalam wawancara, dan dokumentasi sebagai bukti.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono. 2014:p376). Data sekunder yang didalam penelitian ini yaitu berasal dari data yang terdiri dari buku cetak, internet, jurnal, dan sumber-sumber lainnya untuk mendukung penelitian ini.

3. Wawancara

Wawancara dalam penelitian dilakukan oleh peneliti dengan cara merekam jawaban atas pertanyaan kepada responden dengan pedoman wawancara, mendengarkan atas jawaban, mengamati perilaku, dan merekam semua respon dari yang disurvei. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yangdiberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada diwawancarai (Sugiyono. 2014:p224). Mengumpulkan informasi melalui wawancara yang digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik wawancara semi terstruktur. Alasan mengapa peneliti memilih metode wawancara semi terstruktur, karena peneliti belum mengerti situasi yang ada dilapangan pada saat melakukan wawancara maka proses wawancara disesuaikan dengan kondisi ketika melakukan wawancara dan peneliti perlu menelusuri lebih jauh suatu topic berdasarkan jawaban yang diberikan. Tujuan dari wawancara semi terstruktur ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. (Sugiyono, 2014:p387).

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan barang bukti untuk menambah atau memperkuat apa yang terjadi. Dokumentasi bisa berupa foto, dan rekaman suara. Dekumentasi merupakan pelengkap dari penggunaan metode wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono. 2014:p396)

5. Uji Keabsahan Data

Peneliti akan lebih fokus untuk menggunakan uji keabsahan data dengan menggunakan triangulasi sumber. Menurut Sugiyono (2014:p397) triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik. Menurut Herzberg motivasi intrinsik terbagi lima tetapi peneliti hanya mengambil empat dari lima dikarenakan menurut peneliti empat faktor tersebut relevan dengan bisnis yang akan diteliti faktor peneliti hanya mengambil empat dari lima yaitu (1) Target dan capaian, (2) pekerjaan itu sendiri, (3) tanggung jawab, (4) pengembangan. Dan untuk motivasi ekstrinsik peneliti hanya mengambil tiga dari lima faktor yaitu (1) kebijakan, (2) hubungan antara pribadi, (3) gaji.

Hasil Wawancara dan Pembahasan Berdasarkan Indikator Motivasi Intrinsik

Faktor **pencapaian** berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan, dapat dilihat bahwa anggota kelompok Tigor dan CEO Esus, belum bisa untuk memenuhi target penjualan. Semua itu dikarenakan kurangnya motivasi dari dalam diri masing-masing anggota kelompok. Hasil wawancara ini didukung oleh pernyataan dari Herzberg (dalam Gultom, 2014) yang menyatakan Hasil yang diperoleh melalui diri sendiri yang menimbulkan rasa yang menyemangati diri sendiri dengan tercapainya tujuan yang diharapkan. Tetapi dari hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa anggota kelompok Tigor tidak mempunyai motivasi dari dalam diri sehingga target tersebut tidak bisa dicapai. Sedangkan menurut pakar sumber daya manusia mengatakan bahwa dengan target yang rendah memungkinkan individu tidak termotivasi, tetapi dengan meningkatkan target dapat memotivasi individu untuk mencapai target tersebut. Kurangnya motivasi tersebut dapat dilihat dari pernyataan informan yang mengatakan bahwa bisnis yang meraka jalankan sekarang tidak akan dikembangkan.

Faktor yang kedua adalah **pekerjaan itu sendiri**. Hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa setiap anggota Tigor menikmati tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki karena jabatan yang mereka miliki sudah sesuai dengan kemampuan yang ada, akan tetapi *jobdescription* tidak sesuai. Sedangkan menurut Cristine sebagai CEO Esus dia tidak terlalu menikmati dengan pekerjaannya sebagai CEO karena dia merasa bahwa menjadi CEO adalah pekerjaan yang memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dia miliki saat ini. Sedangkan menurut ahli sumber daya manusia mengatakan dengan menempatkan anggota pada posisi yang tepat maka anggota tersebut dapat menikmati pekerjaannya. Hal ini di dukung dengan pernyataan menurut Herzberg (dalam Gultom, 2014), faktor pekerjaan itu sendiri adalah Selain dorongan karena pencapaiannya, dorongan karena proses itu sendiri dapat membuat semangat karena pencapaian yang akan didapatkan setelah pekerjaan itu selesai dan menjadi lebih baik.

Faktor **tanggung jawab** berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan dapat dilihat tingkat tanggung jawab untuk setiap anggota Tigor masih kurang karena di setiap individu di karenakan anggota Tigor masih belum bisa mengutamakan bisnis dibandingkan hal yang lain. Maka dari itu anggota masih melakukan kesalahan dari pekerjaan yang mereka lakukan seperti kurangnya kontribusi dalam melakukan penjualan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian target pendapatan perusahaan. Menurut CEO Esus bahwa setiap anggota masih belum dapat memenuhi tanggung jawab yang mereka kerjakan dalam perusahaan. Dan menurut pakar tanggung jawab setiap anggota bisa mengikuti *jobdescription*, dengan mempunyai *jobdescription* maka anggota mempunyai tugas dan tanggung jawab akan sesuatu. Hasil wawancara tersebut di dukung dengan pernyataan dari Herzberg (dalam Gultom 2014) Tanggung jawab merupakan dorongan motivasi yang muncul karena adanya rasa peduli terhadap pekerjaan ataupun sesuatu yang penting untuk diselesaikan baik bentuknya pekerjaan ataupun hal lain yang sifatnya pribadi maupun sosial.

Faktor **pengembangan** menurut Herzberg (dalam Gultom 2014) Kesempatan untuk tumbuh menjadi sebuah pendorong dalam diri sendiri secara intrinsik, dengan adanya peluang yang diberikan memberikan semangat untuk bisa melakukan sesuatu dengan keinginan dan atas semangat diri sendiri untuk mencapai target yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan wawancara dengan informan anggota kelompok Tigor dan CEO Esus yang menyatakan dengan memberikan motivasi dapat mendorong setiap individu untuk mendapatmelakukan pekerjaannya dan bisa dikembangkan sehingga bisa memberikan dorongan untuk sesuatu yang lebih baik. Sedangkan menurut pakar sumber daya manusia

mengatakan bahwa suatu bisnis tergantung dari anggota kelompok yang mau bekerja kalau kita bekerja dengan bagus maka akumulasi dari kinerja tim sehingga masing-masing anggota itu harus memiliki kontribusi terhadap kinerja tim supaya secara keseluruhan kinerja tersebut bisa bagus.

Hasil Wawancara dan Pembahasan Berdasarkan Indikator Motivasi Ekstrinsik

Herzberg (dalam Yasin *etal.* 2016) **kebijakan perusahaan** biasanya yang dibuat dalam bentuk tertulis adalah baik, karena itu yang utama adalah bagaimana pelaksanaan dalam praktek. Pelaksanaan kebijaksanaan dilakukan masing-masing manajer yang bersangkutan. Menurut ahli sumber daya manusia mengatakan bahwa dengan adanya kebijakan perusahaan dapat berperan memotivasi anggota dalam bisnis untuk bekerja secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan informan yang mengatakan bahwa di kelompok Tigor tidak mempunyai peraturan sehingga kelompok tersebut kurang di manage, hal tersebut mengakibatkan munculnya masalah dalam perusahaan seperti kurangnya inisiatif dari setiap anggota kelompok, begitu dengan pernyataan dari CEO Esus.

Menurut Herzberg (dalam yasin *etal.* 2016) **hubungan antar pribadi** menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak ada kedekatan dengan individual lainnya dalam perusahaan sehingga dapat mempengaruhi motivasi bawahan atau karyawan dalam bekerja. Menurut hasil wawancara dengan anggota Tigor mengatakan bahwa hubungan pribadi antara individu di kelompok kurang adanya komunikasi yang mengakibatkan perbedaan pemahaman antara satu sama lain. Dengan kurangnya komunikasi dapat mengakibatkan kerengangan antar sama lain yang mengakibatkan perpecahan. Sedangkan menurut CEO Esus berinteraksi dengan sesama anggota sangatlah perlu. Dan menurut ahli sumber daya manusia, dengan saling membantu dan saling memberikan masukan terhadap satu sama lain dapat membentuk satu tim yang bagus dengan kesimpulan bahwa hubungan komunikasi antara satu anggota dengan anggota yang lain sangatlah perlu untuk membentuk satu tim yang kuat.

Faktor yang terakhir adalah **gaji**. Menurut Herzberg (dalam Yasin *et al.* 2016), kompensasi dapat diberikan sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut. Sedangkan gaji menurut Furnham dan Eracleous dalam Juaniantara (2015) menggambarkan bahwa seorang individual akan puas dengan pekerjaannya secara langsung, tergantung pada beberapa factor motivasi yang diberikan seperti gaji, bonus, tunjangan dan keadaan lain yang memotivasi individu tersebut. Hal ini tidak sesuai dengan hasil wawancara dengan anggota Tigor karena gaji menurut anggota Tigor kurang memiliki pengaruh yang kuat dalam memotivasi setiap individu. Sedangkan hasil wawancara dengan CEO Esus mengatakan bahwa anggota kelompok tidak mendapatkan gaji karena hasil dari penjualan mereka, mereka putar kembali untuk menjadi modal dan memberikan gaji kepada pegawai dan kurir. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil wawancara dengan pakar sumber daya manusia yang mengatakan bahwa gaji tidak dapat memotivasi anggota secara jangka panjang, tetapi gaji hanya bias memotivasi anggota secara jangka pendek.

Dari hasil pembahasan di atas faktor yang dominan untuk motivasi intrinsik adalah tanggung jawab. Tanggung jawab dianggap dominan oleh informan karena dengan adanya tanggung jawab setiap anggota bias belajar untuk menikmati setiap tugas dan tanggung jawab dan dengan begitu anggota bias mencapai setiap target yang diberikan. Faktor yang dominan untuk motivasi ekstrinsik adalah hubungan antar pribadi, karena menurut informan dengan adanya hubungan antar pribadi yang baik, maka akan tercipta kerjasama kelompok yang baik pula.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan beberapa hal yang mempengaruhi motivasi intrinsik dan ekstrinsik anggota perusahaan yang mempengaruhi keberlanjutan bisnis Cahaya Bintang Perkasa dalam industri *foodandbeverage*, yaitu sebagai berikut.

1. Berikut adalah evaluasi mengenai motivasi intrinsik untuk setiap anggota perusahaan Cahaya Bintang Perkasa
 - a. Target dan capaian yang ada di dalam perusahaan kurang terpenuhi. Anggota kelompok seharusnya lebih terpacu dalam mencapai target agar dapat meningkatkan pendapatan dalam perusahaan
 - b. Anggota kelompok menikmati tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Tetapi dengan menikmati tugas yang diberikan seharusnya anggota lebih giat dalam bekerja, sehingga dapat membuat perusahaan berada dalam situasi yang baik.
 - c. Tanggung jawab pada setiap anggota masih kurang sehingga mengakibatkan kemalasan dan belum bisa mengutamakan bisnis. Seharusnya anggota belajar untuk bertanggung jawab agar memberikan kinerja yang maksimal.
 - d. Pengembangan dalam setiap individu masih kurang karena dapat dilihat anggota kurang memberikan inovasi dan ide-ide yang dapat membangun perusahaan untuk semakin baik.
2. Berikut adalah evaluasi mengenai motivasi ekstrinsik untuk setiap anggota perusahaan Cahaya Bintang Perkasa
 - a. Cahaya Bintang Perkasa tidak memiliki peraturan tertulis sehingga membuat kerja dan profesionalisme, dan koordinasi diantara anggota menjadi sangat kurang. Seharusnya Cahaya Bintang Perkasa membuat peraturan agar dapat menghindari setiap masalah yang ada.
 - b. Hubungan interpersonal yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya komunikasi, dan berdampak pada *misscommunication*, dan untuk itu diperlukan banyak waktu untuk berkumpul dan berdiskusi bersama.
 - c. Gaji merupakan *reward* yang dapat meningkatkan motivasi anggota dalam jangka pendek. Seharusnya Cahaya Bintang Perkasa lebih mempertimbangkan gaji yang lebih agar bisa terus memotivasi anggota untuk bekerja lebih baik.

Saran

1. Saran untuk Perusahaan

Setelah melihat faktor-faktor yang sudah diuraikan diatas, hal yang harus dilakukan oleh Cahaya Bintang Perkasa adalah meningkatkan motivasi seluruh anggota agar kinerja masing-masing individu dapat meningkat. Selain itu, harus ada nilai yang baik yang ditanamkan kepada masing-masing anggota agar mereka memiliki prinsip yang kuat saat melakukan segala sesuatu.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini diperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mencari solusi yang tepat untuk dapat mengatasi permasalahan kinerja dalam suatu bisnis *startup*.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini dijalankan dalam waktu yang relatif singkat, sehingga waktu untuk memperdalam pembahasan seharusnya masih bisa lebih lama lagi. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat membahas motivasi intrinsik mengenai tentang faktor penghargaan dan untuk motivasi ekstrinsik mengenai tentang faktor supervisi dan kondisi kerja. Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan ini belum optimal, tetapi mampu memberikan kontribusi temuan mengenai permasalahan yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Putra Bintang Borneo Timur Di Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 795-805.
- Ananto, S., Rahyuda, I. K., & Priartrini, P. S. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap kepuasan Kerja dan Intensi Keluar Pada Asisten Kursus Metode Kumon di Bali dan Lombok. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(9), 3057-3086.
- Fernadi, A. D., Wahyu, D., & Hidayati, N. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik Terhadap kinerja Karyawan Pada Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Tanah Laut. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 5(2).
- Ganta, V. C. (2014). Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance. *International Journalof Engineering Technology, ManangementandAppliedSciences*, 2(6), 2349-4476.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk Medan. *Manajemen & Bisnis*, 14(02).
- Insan, A. N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Motivasi Intrinsik, WorkEngagement dan Kinerja Karyawan. *Journalof Business Studies*, 2(1).
- Latifah, U., & Haryani, S. (2014). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Pengecoran Alumunium "SP" Yogyakarta.
- Lukito, H. P., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JournalOfManagement*, 2(2).
- Maulana, F. H., Hamid, D., & Mayoan, Y. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ektrinsik dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada bank BTN Kantor Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Sadono, L. B., & Suprpto, W. (2016). Analisis Penerapan Prinsip GoodCorporateGovernance PT. Berkat Cakra Indonesia. *Agora*, 4(5).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Mananjemen*. Bandung: Alfabeta.
- Yasin, M., Haryono, A. T., & Paramita, P. D. (2016). The Influence Of Intrinsic Motivation and Entrinsic Motivation, A Gaints The Employee Performance, With Satisfaction to Labor As Variable Intervening. *Journal Of Management*, 2(2).