

## **EKSPLORASI MOTIVASI INDIVIDUAL PEMILIK PERUSAHAAN BATAGOR CAK SALIM**

**Roby Agus Salim<sup>1</sup> Sonata Christian<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen, Universitas Ciputra Surabaya

Ragus01@student.ciputra.ac.id

**Abstract:** *The purpose of this research is to find out any factor that affect owner's motivation and how to increase owner's of Batagor Cak Salim motivation. This research uses qualitative approach with semi-structural interview. The number of informant in this study are people who are 2 owner, 1 facilitator, and 1 expert about human resources development. The results of this interview showed that the motivation of work influence by achievement, policy and administration, supervisor, interpersonal relationship, and salary.*

**Keywords:** *Owner Motivation, Increasing Motivation, Business Development*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi pemilik dan cara untuk meningkatkan motivasi pemilik perusahaan Batagor Cak Salim. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pengambilan data dengan menggunakan wawancara semi-terstruktur. Jumlah informan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang. 2 orang informan merupakan pemilik perusahaan, 1 orang fasilitator project bisnis perusahaan, dan 1 orang informan merupakan pakar Sumber Daya Manusia. Dari hasil wawancara dengan informan didapatkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi individual pemilik perusahaan yaitu prestasi kerja, kebijakan dan administrasi, pengawasan, hubungan interpersonal, dan gaji.

**Kata kunci:** *Motivasi pemilik, Peningkatan motivasi, Pengembangan usaha*

## **PENDAHULUAN**

Batagor Cak Salim merupakan merk dagang usaha yang bergerak dalam industri *food and baverage*. Didirikan sejak Januari 2016, perusahaan ini mengalami pertumbuhan yang cukup signifikan dan hingga saat ini memiliki tiga gerai tetap yang berlokasi di Manukan Surabaya, Joko Samudro Gresik dan yang terbaru diresmikan pada bulan Desember 2017 yaitu di Gresik Kota Baru.

Perusahaan Batagor Cak Salim tidak mengalami pertumbuhan penjualan yang signifikan bahkan cenderung stagnan dan belum mencapai target. Perusahaan perlu melakukan upaya perbaikan agar penjualan dapat meningkat di masa yang akan datang. Pada bulan Desember 2017 perusahaan Batagor Cak Salim membuka gerai terbaru di Gresik Kota Baru atas arahan dari dosen pembimbing Mata Kuliah Integrated Real Business Practice. Peneliti ingin agar kinerja gerai yang baru bisa lebih baik dari gerai yang telah ada sebelumnya dan tidak mengalami kegagalan seperti pengalaman buruk yang terjadi di gerai pertama.

Berdasarkan pra survei yang dilakukan peneliti menunjukkan kurangnya motivasi pemilik perusahaan dalam menjalankan perusahaannya akibat berbagai aktifitas lain sehingga tidak

memprioritaskan pengembangan usaha, diduga motivasi memiliki kontribusi terhadap rendahnya kinerja perusahaan yang peneliti kaitkan pada rendahnya motivasi pemilik perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dan Brabbey (2015) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja perusahaan.

Motivasi pemilik usaha yang rendah dalam menjalankan bisnis Batagor Cak Salim perlu segera diketahui apa penyebabnya secara lebih mendetail, selain alasan yang telah dikemukakan di pra survei agar motivasi pemilik perusahaan Batagor Cak Salim dapat meningkat di masa yang akan datang.

### Rumusan Masalah

- a. Bagaimana motivasi individual pemilik perusahaan Batagor Cak Salim?
- b. Bagaimana meningkatkan motivasi individu pemilik perusahaan Batagor Cak Salim?

### Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui motivasi masing – masing individu pada perusahaan Batagor Cak Salim.
- b. Untuk meningkatkan motivasi individu pemilik perusahaan Batagor Cak Salim

### Manfaat Penelitian

- a. Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai sumber referensi dan data bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti cara untuk meningkatkan motivasi pemilik perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.
- b. Manfaat praktis dari adanya penelitian ini adalah untuk membantu perusahaan Batagor Cak Salim dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan untuk perbaikan dan pengembangan usaha Batagor Cak Salim di masa yang akan datang.

## LANDASAN TEORI

### Motivasi

Pengertian motivasi menurut menurut Robbins dan Judge (2015:127) adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sementara pengertian motivasi menurut Gregory Moorhead dan Ricky W. Griffin (2013: 86-87) yaitu suatu rangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu, yang berarti bahwa dengan memotivasi adalah mengarahkan orang berperilaku sesuai dengan yang disuruh dan sehingga memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan perusahaan. Berdasarkan pandangan-pandangan di atas, motivasi dapat dipahami sebagai upaya yang ada dalam diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya untuk mencapai tujuan.

Teori Hirarki Kebutuhan dikemukakan oleh Abraham H. Maslow pada tahun 1954 (Kaur, 2013). Teori ini sering dikenal sebagai teori hirarki kebutuhan Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs Theory). Menurut Maslow, untuk dapat memotivasi seseorang, diperlukan pemahaman level keberadaan orang tersebut dalam hirarki kebutuhan dan memusatkan perhatian pada kepuasan kebutuhan pada level tersebut atau level di atasnya. Dalam teori ini dikemukakan bahwa di dalam setiap manusia terdapat sebuah hirarki dari lima kategori kebutuhan. Lima kategori kebutuhan tersebut adalah:

#### 1. *Physiological needs*

*Physiological needs* adalah kebutuhan-kebutuhan dasar untuk menunjang kelangsungan hidup seseorang, termasuk makanan, minuman, tempat tinggal, pakaian, dan lain-lain\

#### 2. *Safety needs*

*Safety needs* pada dasarnya adalah kebutuhan untuk bebas dari rasa takut terhadap

bahaya dan rasa kuatir terhadap hilangnya *physiological needs* dasar. Safety needs mencakup keamanan dan perlindungan dari ancaman fisik dan emosional.

3. *Social needs*

*Social needs* adalah kebutuhan untuk dapat diterima oleh berbagai macam kelompok masyarakat, hal ini berhubungan dengan manusia sebagai makhluk sosial yang berusaha keras untuk hubungan yang berarti dengan sesamanya. *Social needs* mencakup kasih sayang, rasa turut memiliki (*belongingness*), rasa dapat diterima (*acceptance*), dan persahabatan.

4. *The need for esteem*

Termasuk internal esteem seperti harga diri (*self-respect*), otonomi, dan prestasi; dan external esteem seperti status, pengakuan, dan perhatian.

5. *Self-actualization*

*Self-actualization* adalah kebutuhan untuk memperbesar potensi seseorang, atau dengan kata lain dorongan untuk menjadi seseorang sebagaimana dia mampu menjadi demikian

Kelima kategori kebutuhan tersebut dibedakan lagi menjadi dua kategori besar. *Physiological* dan *safety needs* merupakan kategori *lower-order needs*, sedangkan *social*, *esteem*, dan *self-actualization needs* merupakan kategori *higher-order needs*.

### Jenis – Jenis Motivasi

Hasibuan (2012: 150) menjelaskan bahwa ada dua jenis motivasi, sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif ialah seseorang yang memberikan pengaruh dan arahan yang baik kepada orang lain. Contohnya, seorang manajer memberikan insentif (merangsang) bawahannya dengan memberikan hadiah kepada mereka yang mencapai target yang diharapkan perusahaan. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia mencari hal yang menguntungkan dirinya baik fisik maupun emosi.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif ialah seseorang yang memberikan pengaruh dan arahan yang keras kepada orang lain. Contohnya, seorang ibu yang memotivasi anaknya dengan memberikan hukuman bila tidak mendapatkan peringkat atau target yang ditentukan oleh sang ibu. Dengan motivasi negatif ini semangat belajar anak dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena rasa takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### Indikator Motivasi

Teori motivasi 2 faktor merupakan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang menjelaskan motivasi kerja karyawan. Menurut Wibowo (2014: 323-324) teori motivasi ini dilandaskan pada faktor “*motivator*” dan faktor “*hygiene*”. Faktor *hygiene* meliputi: gaji dan tunjangan, kondisi kerja, kebijakan organisasi, status (kedudukan), keamanan kerja, pengawasan dan otonomi, kehidupan di tempat kerja, serta kehidupan pribadi. Sedangkan faktor *motivator* meliputi: prestasi, pengakuan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab.

Menurut Hasibuan (2016:229) Teori motivasi 2 faktor dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut :

1. Faktor intrinsik (*motivator*)

a. Prestasi kerja karyawan

Besar kecilnya kemungkinan karyawan mendapatkan prestasi kerja setelah mencapai suatu hasil tertentu. Prestasi ini harus berhubungan dengan profesi karyawan seperti mencapai tujuan dan standar kerja, mencapai pengetahuan yang tinggi, mencapai jalur karir dan posisi yang diharapkan. Satu premis yang melekat dalam teori Herzberg adalah kebanyakan individu sebenarnya ingin melakukan pekerjaan dengan baik. Untuk membantu mereka, pastikan bahwa

- karyawan telah ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan bakat mereka dan untuk mencegah terjadinya kegagalan.
- b. Pengakuan  
Pengakuan mengacu pada pujian dan pengakuan atas imbalan prestasi kerja karyawan yang diberikan oleh manajer. Menghargai pekerjaan karyawan atau memberikan kesempatan yang lebih baik melalui pengakuan akan memotivasi, mendorong dan memberi kontribusi lebih untuk mengukuhkan kepuasan pekerjaan karyawan.
  - c. Kenaikan Pangkat  
Menyediakan kesempatan untuk maju dalam organisasi atau dalam jalur karir melalui promosi internal serta menawarkan kesempatan pelatihan dan pengembangan dapat memotivasi para karyawan sehingga dapat berkinerja lebih baik.
  - d. Pekerjaan itu sendiri  
Seberapa karyawan merasakan tantangan dari pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Motivasi karyawan akan membantu individu percaya bahwa pekerjaan yang mereka lakukan itu penting dan tugas mereka itu bermakna. Tekankan bahwa kontribusi harus menghasilkan hasil positif dari karyawan. Tentu saja karyawan mungkin tidak menemukan semua tugas mereka menarik atau memuaskan, tapi manajer harus menunjukkan kepada karyawan bagaimana tugas tersebut penting untuk keseluruhan proses yang membuat pekerjaan berhasil.
  - e. Tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya sendiri  
Besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi motivasi karyawan, karena akan mempengaruhi rasa kepemilikan terhadap perusahaan. Sehingga dengan memberikan kepemilikan pada karyawan atas pekerjaannya dapat berupa memberi kesempatan pada karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan penting, memberi tambahan wewenang untuk karyawan dalam aktivitas mereka, dan meningkatkan akuntabilitas karyawan untuk pekerjaan itu sendiri.

## 2. Faktor Ekstrinsik (*hygiene*)

- a. Kebijakan dan administrasi perusahaan  
Merupakan derajat kesesuaian yang dirasakan karyawan dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi meski karyawan tidak mendapat kepuasan karena suatu kebijakan.
- b. Supervisi atasan kepada bawahannya  
Pada saat permulaan harus diambil keputusan bijak saat menunjuk seseorang untuk mengambil peran sebagai supervisi. Peran supervisi pun tidak mudah karena membutuhkan keterampilan kepemimpinan dan kemampuan untuk memperlakukan semua karyawan dengan baik secara menyeluruh sehingga karyawan merasa diperhatikan sehingga akan meningkatkan kinerjanya.
- c. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja  
Kesesuaian yang dirasakan pada saat berinteraksi dengan anggota perusahaan lain yang sederajat sehingga dapat meningkatkan keselarasan dalam pekerjaan yang membutuhkan kerja sama.
- d. Hubungan interpersonal dengan atasan  
Kesesuaian yang dirasakan pada saat berinteraksi dengan atasan sehingga merasa dihargai dan mendapat pengarahan yang jelas dan benar sehingga dapat membantu keselarasan pekerjaan sesuai dengan harapan perusahaan.
- e. Gaji yang diterima karyawan  
Gaji berupa upah, premi, bonus, dan tunjangan bukanlah motivator utama bagi karyawan, tapi mereka memang ingin dibayar dengan cukup. Jika karyawan percaya bahwa mereka tidak mendapat kompensasi dengan baik, mereka akan

- tidak senang melakukan pekerjaannya. Dengan begitu, pastikan karyawan memiliki kebijakan yang jelas terkait dengan gaji, kenaikan gaji, dan bonus untuk mencegah ketidakpuasan karyawan dalam bekerja.
- f. Keamanan kerja  
Kesesuaian resiko kerja dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi karena dengan adanya keamanan kerja maka dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan kepastian penghidupan serta masa depan karyawan.
  - g. Kondisi kerja  
Lingkungan tempat kerja karyawan memiliki efek penting pada tingkat kebanggan mereka terhadap diri mereka sendiri dan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Melakukan berbagai hal untuk menjaga peralatan dan fasilitas secara berkala diperlukan untuk membuat fasilitas dan alat-alat tetap berfungsi dengan baik.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2016) penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami secara luas tentang penyebab atau hal-hal yang mempengaruhi terjadinya sesuatu yang belum diketahui secara persis dan spesifik. Penelitian ini akan menggali lebih dalam mengenai motivasi individual pemilik perusahaan terhadap pengembangan bisnis Batagor Cak Salim.

### Subjek dan Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah sebuah bisnis startup bernama Batagor Cak Salim yang bergerak pada industri kuliner. Metode sampling dalam penelitian ini menggunakan pendekatan purposive sampling yaitu mengambil sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2016:124), karena hal tersebut maka subjek penelitian dipilih berdasarkan kriteria yang relevan terhadap penelitian dan merupakan pihak yang dapat memberikan informasi sesuai dengan kebutuhan untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini.

**Tabel 1. Data informan/narasumber**

Narasumber	Jumlah	Kriteria	Informasi yang digali
Pemilik usaha Batagor Cak Salim	2	Pemilik dan pendiri perusahaan Batagor Cak Salim periode 2016 – 2017	Motivasi intrinsik dan ekstrinsik selama menjalankan project
Fasilitator Project	1	Merupakan fasilitator dari IBM Practice & IRBP	Konfirmasi atas motivasi intrinsik dan ekstrinsik
Pakar SDM	1	Memiliki pengalaman 5 tahun sebagai praktisi dan akademisi yang memahami tentang motivasi	Solusi untuk meningkatkan motivasi pemilik perusahaan

Sumber : Data Internal (diolah 2018)

### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara semi terstruktur karena jenis wawancara tersebut memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang lebih luas dari narasumber (Sugiyono, 2016), serta metode ini membantu peneliti tetap dalam batasan topik yang ingin diteliti karena adanya pedoman penelitian serta daftar pertanyaan yang masih dapat ditambahkan sesuai dengan kebutuhan dalam rangka memenuhi

tujuan informasi yang ingin digali dari sudut pandang narasumber. Dalam pelaksanaan wawancara, peneliti akan menyiapkan instrumen penelitian berupa pedoman pertanyaan serta pertanyaan-pertanyaan, setiap informan akan diberikan pertanyaan yang kriterianya sama dan peneliti akan mendokumentasikan melalui alat perekam (Sugiyono, 2016). Hasil wawancara dalam penelitian ini berupa dokumentasi foto dengan narasumber dan lampiran hasil wawancara.

### **Uji Keabsahan Data**

Uji validitas dan reabilitas data dalam penelitian ini menggunakan teknik member check. Teknik ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kesesuaian antara informasi yang diterima dari informan diantara anggota dengan para ahli. Penerapan teknik member check dalam penelitian ini adalah menganalisis data dari hasil wawancara sampai menghasilkan sebuah kesimpulan, kemudian melakukan konfirmasi ke informan apakah penyajian data yang sudah dianalisis dan kesimpulan yang sudah dibuat bisa disepakati bersama (Sugiyono, 2016). Ketika analisis data dan kesimpulan sudah disetujui maka data yang dipakai dan kesimpulan yang dibuat sudah kredibel/ dapat dipercaya. Setelah data disepakati bersama, maka para informan diminta untuk memberikan tanda tangan agar lebih otentik (Sugiyono, 2016).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Produk yang dihasilkan oleh perusahaan Batagor Cak Salim adalah batagor yang merupakan makanan asli Indonesia yang berasal dari Bandung. Perusahaan tersebut telah memiliki tiga buah gerai aktif yang berlokasi di Stadion Gelora Joko Samudro Gresik, Café 168 Gresik Kota Baru, serta Manukan Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui motivasi pemilik Perusahaan Batagor Cak Salim. Narasumber yang dipilih adalah pemilik perusahaan yang telah menjalankan perusahaan sejak awal berdirinya perusahaan, dan fasilitator bisnis project yang telah membimbing selama 1 tahun dari semester 6 hingga 7, serta seorang pakar pengelolaan sumber daya manusia yang berpengalaman sebagai akademisi selama kurang lebih 5 tahun.

### **Pembahasan**

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa motivasi intrinsik yang relevant dalam penelitian meliputi prestasi kerja, penghargaan dari sekitar, pengembangan diri, pekerjaan itu sendiri, dan tanggung jawab yang diterima. Motivasi ekstrinsik yang relevant dalam penelitian ini meliputi kebijakan yang dikeluarkan perusahaan, pengawasan antar individu, hubungan intrapersonal, gaji atau insentif, keamanan kerja, dan kondisi keseluruhan merupakan faktor pembentuk motivasi pemilik dalam menjalankan peran sebagai pengembang usaha. Hal tersebut sesuai dengan teori motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dalam buku Hasibuan (2016).

Selain itu motivasi positif dan negatif yang diimplementasikan selama proses pembelajaran dalam mata kuliah IBM Practice pada semester 6 dan Integrated Real Business Project pada semester 7 memberikan dampak yang signifikan dalam pertumbuhan perusahaan khususnya untuk menghindari penilaian buruk dan demi mendapatkan reward berupa nilai baik selama proses belajar. Hal ini sesuai dengan teori motivasi positif dan negatif yang dikemukakan dalam Hasibuan (2012: 150).

Pemilik perusahaan pun menyatakan ketidakpuasan terhadap ketidakseimbangan porsi kerja dengan insentif yang diterima karena itu mengusulkan adanya sistem penggajian. Hal ini sesuai dengan penelitian Marryam T. Abbah (2014:6) yang menyatakan “*No one works free, nor should they. Employees want to earn reasonable salary and payment, and employers desire their worker*

*to feel that is what they are getting. Money is the fundamental inducement, no other incentive or motivational technique comes even close to it with respect to its influential value.”*

Pemilik perusahaan juga mengungkapkan dari segi ekonomi, perusahaan belum mampu memenuhi kebutuhan dasar pemilik perusahaan khususnya bagi Paramitha yang telah berkeluarga sehingga tidak bisa menjadikan perusahaan sebagai sumber pendapatan utama bagi keberlangsungan hidup. Hal ini berkaitan dengan pernyataan Ibrahim dan Robbey (2015).

Ketidakpuasan pemilik perusahaan juga diakibatkan oleh minimnya hubungan interpersonal mengakibatkan motivasi pemilik perusahaan untuk melakukan pengembangan jadi rendah. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ibrahim dan Robbey (2015) bahwa “*a critical internal force that influences employee behavior is the actions of colleagues. Creating an atmosphere of sharing and helping was at the top of the list during a roundtable brainstorming session at the Metro Atlanta Chamber of Commerce when clients were asked to identify the primary forces that improve effective customer service. Furthered that, companies that can effectively build an internal culture that is based on mutual respect, teamwork and support will notice increased productivity and a sharper focus on service to customers.*”.

Walaupun motivasi pemilik perusahaan untuk melakukan pengembangan masih rendah, namun motivasi dalam menjalankan perusahaan masih cukup tinggi dikarenakan faktor pengakuan atau penghargaan dari masing - masing pemilik usaha terhadap sesama dalam bentuk kepercayaan dalam menjalankan tugas. Hal ini sesuai dengan penelitian Maryam T. Abbah (2014) yang menyatakan bahwa “*Trust is viewed as the perception of one about others, decision to act based on speech, behavior and their decision. If an organization wants to improve and be successful, trust plays a significant role so it should always be preserved to ensure an organization's existence and to enhance employees' motivation. It can make intrapersonal and interpersonal effects and influence on the relations inside and outside the organization.*” hal ini menjadikan sistem yang sudah dibentuk dalam perusahaan dapat berjalan dengan semestinya sehingga perusahaan dapat bertahan dan cenderung stabil.

Dengan ketidakpuasan pemilik terhadap performa perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan disertai rendahnya kontribusi pemilik perusahaan, menurut pakar sumber daya manusia secara tidak langsung mempengaruhi menurunnya motivasi pemilik perusahaan untuk mengembangkan perusahaan karena semua nya telah berjalan sesuai dengan sistem yang telah dikontrol oleh pemilik dan *key partner* perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Frederick Herzberg dalam Hasibuan (2016:229) mengenai pekerjaan itu sendiri.

Dengan rendahnya motivasi pemilik perusahaan untuk bertumbuh, pakar sumber daya manusia menyarankan untuk meningkatkan frekuensi keterlibatan pemilik perusahaan dalam menjalankan usaha serta menjaga keterlibatan tersebut dalam bentuk komitmen untuk mengembangkan usaha.

Sedangkan fasilitator menyarankan untuk kembali menggunakan motivasi positif dalam bentuk pembagian insentif dalam bentuk bonus sebagai bentuk stimulan untuk meningkatkan motivasi pemilik dalam mengembangkan perusahaan.

### **Implikasi Manajerial**

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pembelajaran bagi pemilik perusahaan agar bisnis bisa berjalan dengan sukses dan lebih berkembang di masa yang akan datang. Implikasi manajerial penelitian bagi perusahaan Batagor Cak Salim terkait dengan indikator yang diteliti sebagai berikut :

**Tabel 2. Implikasi Manajerial**

<b>Indikator</b>	<b>Sebelum Penelitian</b>	<b>Sesudah Penelitian</b>
Prestasi Kerja	Pemilik perusahaan sudah 1 tahun tidak mendapatkan prestasi akademik maupun non-akademik.	Perusahaan perlu menerapkan asistem <i>reward and punishment</i> dalam memenuhi target pengembangan usaha perusahaan.
Kebijakan dan Administrasi	Perusahaan tidak melakukan perbaikan kebijakan perusahaan sejak awal berdiri.	Perusahaan mengeluarkan kebijakan baru yang relevant untuk kepentingan pemilik perusahaan misalnya sistem penggajian
Pengawasan	Perusahaan mengadakan rapat evaluasi performa perusahaan setahun sekali.	Perusahaan perlu melakukan perubahan frekuensi evaluasi menjadi sebulan sekali.
Hubungan Interpersonal	Pemilik hanya komunikasi mengenai penyampaian informasi pekerjaan.	Peningkatan frekuensi pertemuan dan teknik komunikasi termasuk bertemu diluar pekerjaan, seperti berlibur bersama, outbond/team building
Gaji	Perusahaan hanya menerapkan pembagian dividen per semester, tidak menerapkan sistem penggajian bulanan.	Peneliti mengusulkan pemberian gaji sesuai dengan kontribusi pemilik usaha dalam menjalankan tugas dalam perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Motivasi pemilik perusahaan Batagor Cak Salim ditinjau dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi prestasi kerja, pengakuan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab. Faktor eksternal meliputi kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, hubungan interpersonal, gaji yang diterima, keamanan kerja, dan kondisi kerja.

Hasil pengukuran motivasi intrinsik :

a. Prestasi Kerja

Berdasarkan indikator prestasi kerja, motivasi pemilik perusahaan dinilai rendah karena pemilik perusahaan terlihat kurang menunjukkan prestasi yang dapat menimbulkan kebanggaan dari dalam seperti memenangkan *award* maupun diliput media seperti yang dulu telah dirasakan sebagai bentuk apresiasi dari sekitar yang dapat menumbuhkan semangat dari dalam.\

b. Pengakuan

Berdasarkan indikator pengakuan, motivasi pemilik perusahaan dinilai cukup karena pemilik perusahaan sudah mendapatkan cukup pengakuan dari sesama pemilik perusahaan dalam bentuk kepercayaan untuk dapat menjalankan tugasnya sehingga perusahaan dapat berjalan dengan baik.

c. Kenaikan Pangkat/Pengembangan Diri

Berdasarkan indikator kenaikan pangkat/pengembangan diri, motivasi pemilik perusahaan dinilai tinggi karena pemilik perusahaan merasa bertumbuh dan berkembang

- dari segi akademik dan karakter yakni rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas.
- d. Pekerjaan Itu Sendiri  
Berdasarkan indikator pekerjaan itu sendiri, motivasi pemilik perusahaan dinilai rendah karena pemilik perusahaan tidak merasa tertantang dalam menjalankan perusahaan karena tidak melakukan inovasi dan pengembangan perusahaan.
  - e. Tanggung Jawab Pada Pekerjaan  
Berdasarkan indikator tanggung jawab pada pekerjaan, motivasi pemilik perusahaan dinilai tinggi karena pemilik perusahaan bertanggung jawab terhadap tugas dalam perusahaan sehingga dalam menjalankan perusahaan, pemilik dapat mengelolanya dengan cukup baik.

Hasil pengukuran motivasi ekstrinsik :

- a. Kebijakan dan Administrasi Perusahaan  
Berdasarkan indikator kebijakan dan administrasi perusahaan, motivasi pemilik perusahaan dinilai rendah karena adanya ketidakpuasan dari pemilik perusahaan terhadap sistem administrasi mengenai pembagian tugas dan kebijakan bagi hasil.
- b. Pengawasan  
Berdasarkan indikator pengawasan, motivasi pemilik perusahaan dinilai rendah karena pemilik perusahaan merasa kurangnya pengawasan antar pemilik karena adanya rasa saling percaya yang mengakibatkan minimnya perbaikan baru yang seharusnya dilakukan dalam setiap proses kegiatan perusahaan.
- c. Hubungan Interpersonal  
Berdasarkan indikator hubungan interpersonal, motivasi pemilik perusahaan dinilai rendah karena minimnya interaksi antar pemilik perusahaan yang hanya terbatas pada keperluan pekerjaan.
- d. Gaji Yang Diterima  
Berdasarkan indikator gaji yang diterima, motivasi pemilik perusahaan dinilai rendah karena pemilik perusahaan merasa pembagian tugas masih tidak adil berdasarkan pembagian pendapatan yang sama rata. Pendapatan juga dirasa belum mencukupi kebutuhan dasar pemilik.
- e. Keamanan Kerja  
Berdasarkan indikator keamanan kerja, motivasi pemilik perusahaan dinilai rendah karena para pemilik perusahaan cenderung menghindari resiko dan mencari titik aman saja dalam menjalankan perusahaan, karena dirasakan perusahaan sudah berjalan normal. Pemilik perusahaan tidak melakukan pengembangan dan inovasi pada perusahaan karena takut mengalami kegagalan.
- f. Kondisi Kerja  
Berdasarkan indikator kondisi kerja, motivasi pemilik perusahaan dinilai cukup karena berdasarkan informasi pemilik dan fasilitator, kondisi lingkungan kerja dan peralatan yang dimiliki perusahaan telah memenuhi segala kebutuhan operasional sehari-hari namun belum memadai untuk pengembangan perusahaan dan pemilik perusahaan tidak berminat pada penambahan investasi lainnya.

## Keterbatasan dan Saran

Terdapat beberapa keterbatasan penelitian, *pertama* sulitnya mencari kesesuaian waktu dengan narasumber. *Kedua*, keterbatasan referensi teori atau penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi pemilik usaha.

Dari hasil penelitian ini dapat diberikan saran, *pertama* pemilik perusahaan menerapkan sistem reward and punishment berdasarkan penuhan target awal perusahaan, sehingga pemilik merasa memiliki pencapaian setiap kali memenuhi target pengembangan usaha perusahaan.

Disamping itu peneliti menyarankan pemilik melakukan rapat dengar pendapat secara rutin untuk menjaga kepuasan pemilik terhadap sistem administrasi perusahaan agar semua merasakan keadilan. Frekuensi evaluasi pun perlu ditingkatkan sebagai dasar pengambilan kebijakan dan arah bisnis. Perusahaan perlu untuk meningkatkan aktifitas yang menunjang terbentuknya hubungan intrapersonal antar pemilik perusahaan. Perusahaan perlu menetapkan sistem penentuan gaji sesuai dengan tingkat kontribusi pemilik perusahaan. *Kedua*, Penelitian selanjutnya dapat meneliti aspek motivasi dari sudut pandang motivasi positif dan negatif untuk mendapatkan gambaran yang lebih akurat dan luas tentang motivasi individual pemilik perusahaan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abbah, M. T. (2014). Employee motivation: The key to effective organizational management in Nigeria. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(4), 01-08.
- Gregory, M., & Ricky, W. G. (2013). Perilaku Organisasi. In *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, edisi 9 (pp. 1-596). Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ibrahim, M., & Robbey, V. A. (2015). Impact Of Motivation On Employee Performance. The Case Of Some Selected Micro Finance Companies In Ghana. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. United Kingdom. United Kingdom, 3(11).
- Kaur, A. (2013). Maslow's need hierarchy theory: Applications and criticisms. *Global Journal of Management and Business Studies*, 3(10), 1061-1064.
- Robbins, S. P., & A.Judge, T. (2015). Perilaku Organisasi. In *Organizational Behavior Edisi 16* (pp. 1-600). Jakarta: Salemba Empat.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.