



## MOTIVASI INTRINSIK DAN EXTRINSIK PADA PENINGKATAN KINERJA (STUDI KASUS PADA HEPI POTATO (PIPO))

Liliana Dewi<sup>1,a</sup>, Tamara Aurellian Thendean<sup>2,b</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Manajemen Bisnis, Universitas Ciputra, Surabaya  
E-mail: ldewi@ciputra.ac.id<sup>a</sup>, tamara\_aurellia95@yahoo.com<sup>b</sup>

### Abstract

*This research is done with a purpose of knowing how the evaluation of the work motivation that has an impact on the performance of the members of Hepi Potato (PIPO). Methods that was used for this research is qualitative approach. The data retrieval process is done by interview method. The researcher interviewed 4 informants, they are 2 members of PIPO, a facilitator lecturer of PIPO, and a motivation expert. The aim of this research is to improve the performance of the members of PIPO by evaluating their work motivation. Based on the result of the interview, it has been found that the performance of PIPO was already good enough but has not maximum yet so it still can be improved, while for the valuation of the work motivation in PIPO decreased because of the rushing activity and has reached saturation point. The result of this research is that to increase the work motivation in PIPO, each member must search for internal motivation first and each member has to be open with one another so they can support each other. Other than motivation, there are other factors that can improve the performance which are direct supervisor and organizational culture.*

**Keywords:** *Extrinsic Motivation, Intrinsic Motivation, Performance, Work Motivation.*

### Pendahuluan

Hepi Potato (PIPO) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan lebih fokus pada pengolahan bahan baku kentang. Salah satu menu utamadari PIPO adalah *Hash Brown Burger*. Menu utama dari PIPO ini memiliki nilai keunikan tersendiri dibandingkan dengan produk makanan yang lain. Hal ini dapat dilihat dari lapisan luar burger. Pada umumnya burger mempunyai lapisan atas dan bawah berupa roti, sedangkan PIPO menggantikannya dengan kentang *hash brown*. Produk yang diluncurkan oleh PIPO termasuk makanan cepat saji. Selain itu, PIPO juga tergolong makanan yang sehat karena tidak menggunakan bahan pengawet buatan atau tidak alami seperti *Monosodium Glutamate* (MSG), sehingga tidak berbahaya jika dikonsumsi.

Pada awal PIPO berjalan banyak kendala yang dijumpai. Masalah terbesar yang dialami oleh PIPO adalah pada saat produksi. Waktu yang dibutuhkan untuk membuat 50-60 porsi *Hash Brown Burger* adalah 5-6 jam. Pembuatan *Hash Brown Burger* dilakukan dari kentang mentah diolah menjadi produk jadi. Seluruh proses pembuatan produk dilakukan sendiri oleh anggota PIPO. Berikut merupakan data yang menunjukkan jumlah *Hash Brown Burger* yang dihasilkan tiap semester sejak PIPO berdiri.

**Tabel 1. Total *Hash Brown Burger* yang Diproduksi Tiap Semester**

Semester	Bulan	Jumlah <i>hash brown burger</i> yang diproduksi	Total <i>hash brown burger</i> per semesternya
Semester 4	Maret 2015	132 porsi	346 porsi
	April 2015	214 porsi	
Semester 5	Agustus 2015	10 porsi	138 porsi
	September 2015	93 porsi	
	Oktober 2015	35 porsi	
Semester 6	Maret 2016	65 porsi	329 porsi
	April 2016	65 porsi	
	Mei 2016	114 porsi	
	Juni 2016	85 porsi	

Sumber: Data Pribadi Perusahaan, diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 1 di atas, pada semester 4 PIPO dapat menghasilkan total *hash brown burger* cukup banyak, yaitu sejumlah 346 porsi. Pada saat memasuki semester 5, PIPO mengalami penurunan total produksi yang cukup drastis menjadi 138 porsi saja. Hal ini disebabkan oleh kejenuhan yang dialami oleh setiap anggota PIPO saat melakukan produksi *hash brown burger* tersebut. Oleh karena total produksi *hash brown burger* tidak banyak, secara otomatis penjualan ikut menurun. Pada saat semester 6, PIPO mengalami kenaikan total produksi menjadi 329 porsi, namun tiap bulan tidak konsisten kenaikannya.

Ada beberapa kendala yang harus dihadapi, tetapi anggota PIPO tetap berusaha untuk terus bekerja mempertahankan perusahaan ini agar tetap berjalan hingga sekarang. Contoh beberapa kendala yang dihadapi oleh anggota PIPO adalah kurangnya tenaga kerja yang dimiliki, dan tempat serta alat produksi yang masih kurang memadai, sedangkan PIPO masih belum mempunyai cukup uang untuk memenuhi itu semua. Oleh karena itu, anggota PIPO merasa tidak semangat melakukan proses produksi tersebut. Ini mempengaruhi hasil dari kinerja yang akan dihasilkan oleh setiap anggota PIPO jika motivasi pekerjaannya tidak ditingkatkan. Jika motivasi dari pekerja kurang, hasil kinerja tidak akan maksimal karena anggota PIPO tidak secara optimal melakukan pekerjaannya masing-masing.

Berdasarkan penelitian sebelumnya AzardanShafighi (2013) mengatakan salah satu masalah besar dalam suatu organisasi adalah untuk meningkatkan tenik yang dapat membangun kemauan dan ketertarikan untuk keberhasilan pekerja yang bekerja dalam organisasi tersebut. Kinerja dari seseorang pekerja tidak hanya dilihat dari kemampuan individu, kecocokan dengan sekitarnya, dan juga motivasi yang pekerja miliki.

RobbinsandJudge (2015), "motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam mencapai kebutuhan yang ingin dipenuhi." Suwati (2013),

“motivasi adalah daya dorong bagi seorang anggota dalam organisasi untuk mengerahkan kemampuan sesuai keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan.” Condard, *et al.* (2015), “motivasi didefinisikan proses psikologis yang memberikan tujuan dan arah; sebuah predisposisi untuk berperilaku agar dapat mencapai kebutuhan tertentu dan belum terpenuhi; sebuah dorongan internal untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpuaskan dan kemauan untuk mencapai. Murti dan Srimulyani (2013), “motivasi pekerja dapat dipicu adanya kepentingan untuk memenuhi kebutuhan, di mana kebutuhan tersebut dapat berupa fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, serta untuk aktualisasi diri. Adanya semua kebutuhan yang terpenuhi hingga pekerja mendapatkan kepuasan yang secara otomatis dapat meningkatkan kinerja.” Rimpulaeng dan Sepang (2014) mengatakan bahwa motivasi pekerja akan mempengaruhi produktivitasnya dan sebagai bagian dari tugas manajer adalah menyalurkan motivasi kerja untuk pencapaian tujuan organisasi.

Potu (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi juga merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Muti dan Srimulyani (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah; 1) faktor kemampuan; 2) faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pekerja dalam menghadapi situasi kerja dan merupakan kondisi yang menggerakkan diri pekerja mengarah pada usaha mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Berdasarkan penjelasan sebelumnya, maka telah dilakukan penelitian dengan judul Evaluasi Motivasi Kerja pada Kinerja Anggota Hepi Potato (PIPO).

## **Landasan Teori**

### ***Kinerja***

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Bangun, 2012:231). Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah kualitas pekerjaan yang diselesaikan pekerja pada periode tertentu. Menurut Bangun (2012:214), suatu kinerja seseorang dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu 1) jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan; 2) kualitas pekerjaan, dimana pekerja yang memiliki kinerja baik dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang telah ditentukan; 3) ketepatan waktu, yaitu suatu pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu karena batas waktu pesanan pelanggan dan penggunaan hasil produksi; 4) kehadiran, yaitu kinerja seseorang ditentukan pula oleh tingkat kehadiran dalam mengerjakannya; 5) kemampuan kerja sama, yaitu kinerja seseorang dapat dinilai dari kemampuan bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

Suwati (2013:43) menyatakan, bahwa ada beberapa langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja, yaitu:

1. mengetahui adanya kekurangan kinerja;
2. mengenal kekurangan dan tingkat keseriusan;
3. mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan (dari sistem maupun dari pekerja itu sendiri).

4. mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut;
5. melakukan rencana tindakan tersebut;
6. melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum;
7. jika belum maka mulai dari awal.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2015:127). Salah satu cara untuk pekerja dapat mencapai kesuksesannya adalah dibuatnya keberadaan faktor motivasional yang cukup tinggi dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan dari pekerja yang mempunyai kemampuan dan kesempatan yang sama untuk melakukan pekerjaannya di lingkungan, kondisi, dan fasilitas yang sama, tetapi menghasilkan kinerja yang berbeda (Azar dan Shafiqhi, 2013).

Menurut teori Maslow (1954) dalam Murti dan Srimulyani (2013;12) ada beberapa kebutuhan dalam kehidupan seseorang yang dapat dijadikan sebagai motivasi, dari kebutuhan pertama hingga pada kebutuhan yang paling tertinggi. Kelima kebutuhan tersebut sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*Psychological need*), yaitu kebutuhan dasar manusia untuk dapat hidup.
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety need*), yaitu kebutuhan manusia bebas dari ancaman bahaya.
3. Kebutuhan sosial (*Social need*), yaitu kebutuhan manusia untuk ikut dalam kelompok masyarakat.
4. Kebutuhan harga diri (*Esteem need*), yaitu kebutuhan untuk memperoleh penghormatan dari luar.
5. Kebutuhan aktualitas diri (*Need for self actualization*), yaitu kebutuhan mendorong agar seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Menurut teori Herzberg (1966) dalam penelitian Ridwan (2013:3) dan Andjarwati (2015:48) terdapat dua faktor yang mendorong pekerja termotivasi dalam bekerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan faktor ekstrinsik (*hygiene factors*). Kedua faktor tersebut juga dipusatkan pada sumber-sumber motivasi yang berkaitan dengan penyelesaian kerja. Herzberg menyimpulkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan hasil dari dua faktor yang berbeda, yaitu faktor pemuas (prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kenaikan pangkat, pengakuan orang lain, dan perkembangan) dan faktor *hygiene* (kebijakan perusahaan, pengawasan, kondisi kerja, hubungan dengan yang lain, gaji, status, keamanan kerja, dan kehidupan pribadi). Herzberg berpendapat dalam penelitian Andjarwati (2015:50) bahwa pada dasarnya faktor pemuas merupakan motivasi intrinsik, sedangkan faktor *hygiene* merupakan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan kebutuhan perkembangan pribadi. Ridwan (2013:3) menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti

gaji, kebijakan dan administrasi, kondisi kerja, hubungan kerja, prosedur perusahaan, dan status.

### ***Implementasi Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja***

Menurut Agusta dan Sutanto (2013:2), terdapat tujuan motivasi diberikan kepada karyawan atau seseorang, yaitu 1) mendorong semangat dan gairah karyawan; 2) meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; 3) meningkatkan produktivitas kerja karyawan; 4) mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan; 5) meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan; 6) menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; 7) meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; 8) meningkatkan kesejahteraan karyawan; 9) mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Damayanti, *et al.* (2013:158) juga menyatakan bahwa faktor motivasi dalam suatu perusahaan harus diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan atau seseorang. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pemimpin perusahaan akan menghambat kinerja dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan, yaitu menciptakan suasana yang kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.

## **Metodologi Penelitian**

### ***Jenis Penelitian***

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, peneliti dapat mencari jawaban dari informan untuk memahami bagaimana implementasi motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja anggota PIPO. Metode penelitian kualitatif berarti proses eksplorasi dan memahami makna perilaku individu dan kelompok, menggambarkan masalah sosial atau masalah kemanusiaan. Proses penelitian mencakup membuat pertanyaan penelitian dan prosedur yang masih bersifat sementara, mengumpulkan data pada setting partisipan, menganalisa data secara induktif, membangun dari tema tertentu ke tema umum, dan membuat interpretasi dari makna data (Sugiyono, 2014:347).

### ***Informan Penelitian***

Informan penelitian ini terdiri dari informan kunci, yaitu terdiri atas 2 anggota dari PIPO. Kedua anggota PIPO ini dipilih karena lebih mengetahui permasalahan kinerja anggota PIPO. Informan selanjutnya adalah seorang pakar motivasi. Pakar dipilih karena beliau lebih mengerti dengan topik yang diteliti. Informan terakhir adalah dosen fasilitator dari PIPO selama semester 4 hingga 6. Informan ini dipilih karena telah mengawasi kinerja PIPO dan mengerti kendala yang terjadi.

### ***Metode Pengumpulan Data***

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Pada penelitian kualitatif, analisis yang digunakan bersifat deskriptif terhadap hasil pengumpulan data yang diambil dari para informan. Metode pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah melalui wawancara. Bentuk wawancara yang digunakan adalah wawancara sistematis, yaitu wawancara yang dilakukan dengan terlebih dahulu pewawancara mempersiapkan pedoman tertulis tentang apa yang hendak ditanyakan kepada responden (Bungin, 2013:134).

Pada penelitian ini, pertanyaan-pertanyaan yang akan diberikan kepada informan akan berhubungan dengan motivasi kerja untuk peningkatan kinerja anggota PIPO. Peneliti juga akan menggunakan alat bantu antara lain alat rekam dan alat dokumentasi.

### ***Validitas dan Reliabilitas***

Pada penelitian kualitatif, data yang dikumpulkan harus diuji validitas dan reliabelnya dengan menggunakan teknik *member check* dan triangulasi sumber. *Member check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Apabila data yang ditemukan disepakati oleh para pemberi data berarti datanya tersebut valid, tetapi jika data yang ditemukan peneliti dengan berbagai penafsirannya tidak disepakati oleh pemberi data, peneliti perlu melakukan diskusi dengan pemberi data, dan apabila perbedaannya tajam, maka peneliti harus merubah temuannya dan menyesuaikan lagi dengan pemberi data (Sugiyono, 2015:129). Pertama peneliti melakukan *member check*, kemudian dilakukan triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang sumber-sumber yang berbeda didapatkan dideskripsikan, dikategorikan, pandangan yang sama dan berbeda, dan mana spesifik dari sumber-sumber data tersebut (Sugiyono, 2015: 127).

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### ***Hasil Wawancara***

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan anggota dan dosen fasilitator PIPO, kinerja dari PIPO sudah baik, sehingga dapat berjalan sampai sekarang. Tetapi dari pandangan CEO, kinerja anggota PIPO masih terdapat kekurangan yang dapat ditingkatkan lagi. Selain itu, dosen fasilitator PIPO juga mengatakan bahwa kinerja anggota PIPO juga mengalami penurunan di semester 6. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja anggota PIPO masih cukup baik sejauh ini tetapi mengalami penurunan kinerja, sehingga kinerja masih harus ditingkatkan lagi, jika PIPO ingin semakin maju. Menurut CEO, CPO, dan dosen fasilitator PIPO, motivasi anggota PIPO mengalami penurunan tetapi bukan berarti tidak ada. Motivasi kerja tersebut masih dapat dikembangkan lagi agar hasil kinerja dari PIPO dapat ditingkatkan lagi.

Pakar motivasi juga memberikan beberapa teori motivasi kerja. Ada 3 versi teori motivasi yang berbeda menurut pakar. Yang pertama adalah teori *survival*, yaitu motivasi yang membuat manusia dapat bertahan hidup. Yang kedua adalah teori *carrot and stick*, yaitu motivasi yang membuat manusia ingin mendapatkan penghargaan atau menghindari hukuman. Teori yang terakhir adalah *Self-Determination Theory (SDT)*, yaitu motivasi yang datangnya dari hati seseorang, bukan dari uang atau hukuman. SDT terbagi menjadi 3 dasar lagi, yaitu *choice*, *skill/expert*, dan *meaning*.

Pada awal PIPO terbentuk, semua anggota dari PIPO memiliki motivasi yang sama yaitu mau membuat bisnis bersama karena tugas yang harus dikerjakan oleh Universitas Ciputra (UC). Selain itu, motivasi lain yang terdapat pada anggota PIPO adalah bahwa adanya peluang dalam bisnis PIPO. Berdasarkan dari hasil wawancara dengan CEO, CPO, dan dosen fasilitator PIPO, didapatkan bahwa motivasi anggota PIPO mengalami penurunan tetapi bukan berarti tidak ada.

Hasil wawancara juga menyatakan bahwa menurut pakar, ada juga faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja dari anggota sebuah perusahaan, salah satunya adalah *direct*

*supervi-sor. Direct supervisor* yang dimaksud di sini adalah bagaimana dia mengatur anak buahnya dengan baik, seperti bagaimana *supervisor* tersebut menegur, memberi masukan atau pujian, atau juga bagaimana *supervisor* mengatur emosinya pada saat di depan anak buahnya. Selain *direct supervisor*, faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan adalah *culture* yang terdapat pada perusahaan tersebut. *Culture* yang ada di perusahaan adalah bagaimana keadaan dimana pekerja tersebut bekerja, seperti apakah *coworkers*-nya bersosialisasi dengan baik.

## **Pembahasan**

### ***Evaluasi dan Identifikasi Motivasi Anggota***

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, tujuan awal anggota PIPO bergabung dan membuat tanggung jawab setiap anggota untuk membuat satu proyek agar dapat menjalankan mata kuliah dan mendapatkan nilai di UC. Menurut Andjarwati (2015), tanggung jawab juga termasuk motivasi intrinsik menurut teori Herzberg. Selain itu, anggota PIPO juga melihat peluang yang dapat diambil pada bisnis ini. Menurut Andjarwati (2015), peluang dari bisnis termasuk salah satu motivasi ekstrinsik karena hal ini bisa menjadi faktor ketidakpuasan dari seseorang. Jika kalkulasi peluang bisnis yang telah diekspektasikan oleh anggota PIPO salah, hal ini akan berdampak pada penurunan motivasi kerja karena bukannya peluang tersebut membangun bisnis tersebut tetapi justru menjatuhkan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa dilihat dari alasan dan motivasi yang diterapkan pada awal PIPO terbentuk bukan merupakan motivasi yang berasal dari kemauan anggota PIPO sendiri, tetapi karena sebuah keharusan. Jika motivasi awal dari suatu bisnis atau organisasi tidak kuat, motivasi tersebut akan lebih cepat turun atau hilang pada saat bisnis atau organisasi tersebut dihadapi oleh suatu kendala. Hal ini yang terjadi pada anggota PIPO.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan anggota dan fasilitator PIPO, motivasi kerja mengalami penurunan sejak semester 6. Penurunan motivasi ini terjadi karena adanya beberapa faktor, salah satunya adalah karena kesusahannya dalam proses pembuatan produk sendiri. PIPO masih belum memiliki sumber daya atau pun peralatan yang memadai untuk membantu dalam proses produksi tersebut. Di sisi lain juga profit yang didapatkan terkadang tidak sesuai dengan *effort* yang telah dikeluarkan. Oleh karena itu, anggota merasa jenuh dan malas untuk mengerjakan proses pembuatan tersebut. Selain dari kesusahannya dalam proses pembuatan produk, faktor lain yang menyebabkan penurunan motivasi kerja adalah adanya kesibukan tersendiri dari tiap anggota di luar kegiatan PIPO, sehingga kegiatan atau tugas yang harus dilaksanakan di PIPO tidak terprioritaskan oleh para anggota.

Menurut Trisya dan Sutiafiningsih (2013), sama seperti apa yang dikatakan oleh Andjarwati (2015), motivasi ekstrinsik dari teori Herzberg disebut juga dengan faktor ketidakpuasan. Dalam bisnis PIPO, terdapat beberapa kendala dan ketidakpuasan yang terjadi sehingga terjadi penurunan motivasi anggota. Kendala terbesar adalah ketika melakukan proses pembuatan produk. PIPO masih belum memiliki SDM dan peralatan yang kuat untuk membantu dalam proses pembuatan tersebut. Selain itu profit yang didapatkan tidak sesuai dengan *effort* yang diberikan, sehingga hal ini membuat anggota PIPO menjadi lebih *down* motivasinya. Menurut Ridwan (2013), kondisi kerja dan gaji atau pendapatan seseorang termasuk dalam motivasi ekstrinsik. Oleh karena itu, kendala dan profit termasuk dalam motivasi ekstrinsik.

Selain adanya kendala dalam bekerja, menurut dosen fasilitator dan anggota PIPO, adanya kesibukan sendiri-sendiri yang membuat anggota PIPO menjadi teralihkan dari tanggung jawab dan tidak begitu memprioritaskan PIPO. Contoh dari kesibukan ini adalah tugas-tugas mata kuliah lain yang harus dikerjakan, dan kegiatan lain di dalam maupun di luar kampus. Ridwan (2013) juga menyatakan bahwa kehidupan pribadi dari seseorang termasuk dalam motivasi ekstrinsik. Hal ini membuat kesibukan-kesibukan tersebut termasuk dalam motivasi ekstrinsik.

### ***Peranan Motivasi Kerja terhadap Kinerja***

Tentunya motivasi kerja yang terdapat pada perusahaan atau kelompok akan berdampak kepada kinerja yang dihasilkan. Damayanti, *et al.* (2013) mengatakan bahwa kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pemimpin perusahaan akan menghambat kinerja dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Pakar motivasi juga mengatakan dalam wawancaranya bahwa motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh pada hasilnya. CPO PIPO juga berpikiran hal yang sama. Jika motivasi kerja dari kelompok berkurang, kinerjanya juga berkurang.

Dapat disimpulkan berdasarkan hasil analisis data di atas bahwa motivasi kerja memang penting dalam perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kinerja. Penurunan motivasi kerja yang terdapat pada PIPO tentunya mempengaruhi hasil kinerja anggota, yaitu membuat kinerja dari PIPO menjadi tidak maksimal dan tidak sesuai dengan kompetensi yang ada. Oleh karena itu peningkatan motivasi kerja pada anggota harus ditingkatkan lagi jika PIPO ingin lebih maju.

### ***Peningkatan Motivasi Kerja Anggota***

Dapat dilihat dari pembahasan di atas bahwa motivasi kerja itu sangat penting dalam suatu perusahaan karena motivasi kerja dari seseorang dapat berdampak hasil kinerja seseorang, sama seperti dengan yang dikatakan oleh Damayanti dan Sumaryati (2013) yaitu pemahaman terhadap motivasi pekerja itu sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja atau kinerja dari pekerja tersebut. Di sisi lain, dapat dilihat pula bahwa PIPO mengalami penurunan motivasi jika dibandingkan dari awalnya PIPO ini terbentuk. Dengan begitu, motivasi kerja dalam tiap anggota harus lebih ditingkatkan lagi, agar bisnis kinerja PIPO bisa meningkat dan bisnis PIPO juga bisa lebih berkembang.

Dosen fasilitator PIPO juga mengatakan bahwa untuk meningkatkan motivasi PIPO lagi adalah yang pertama semua anggota PIPO harus mengasah lagi apa yang dapat meningkatkan motivasi masing-masing dari anggota. Selain itu anggota PIPO harus lebih sering meluangkan waktu untuk membicarakan bisnis ini. Dengan anggota sering membicarakan bisnis PIPO, dapat lebih jelas terlihat permasalahan yang ada dan solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Anggota PIPO juga harus lebih terbuka dengan satu sama lain dan komunikasi antar satu sama lain harus lebih jelas. Jika ada masalah yang anggota lain tidak ketahui, bisa langsung atasi bersama-sama. Dengan begitu, beban yang ada tidak ditanggung sendiri dan para anggota dapat lebih termotivasi untuk bekerja bersama-sama.

Dapat disimpulkan dari pembahasan yang diberikan dari dosen fasilitator bahwa jika dikaitkan dengan teori Herzberg, saran yang diberikan untuk meningkatkan motivasi ini termasuk dalam motivasi ekstrinsik, karena menurut teori Herzberg dalam penelitian Ridwan (2013), hubungan dengan orang yang lain termasuk dalam motivasi ekstrinsik, yang merupakan motivasi yang datang dari luar diri seseorang.

Menurut CEO dan CPO, cara untuk meningkatkan motivasi anggota PIPO, yaitu dari diberikannya target untuk menambahkan profit dan memiliki prinsip untuk tidak boleh rugi. Dengan memiliki *mindset* atau prinsip “tidak boleh rugi”, anggota PIPO akan melakukan pekerjaannya dengan lebih giat dan semampu mungkin agar tidak mencapai kerugian. Selain itu, dengan menentukan target yang harus dicapai, tujuan dari PIPO dapat terlihat lebih jelas dan dapat lebih memotivasi anggota PIPO. Pencapaian target untuk mendapatkan omzet dan target lebih yang telah disampaikan oleh CEO dan CPO PIPO merupakan salah satu motivasi ekstrinsik menurut teori Herzberg di penelitian Ridwan (2013). Jika profit yang anggota dapatkan banyak, anggota dapat merasa lebih termotivasi untuk bekerja.

Di sisi lain pakar motivasi mengatakan motivasi internal yang datang dari dalam diri seseorang itu lebih kuat dibandingkan dengan motivasi eksternal yang datangnya dari luar diri seseorang. *Internal motivation driver*, yang disebutkan oleh pakar, adalah motivasi internal atau dapat disebut juga dengan motivasi intrinsik. Motivasi yang datang dari diri seseorang lebih kuat dibandingkan motivasi dari luar, karena akan selalu ada dalam diri seseorang dan akan susah untuk digantikan atau dihilangkan. Oleh karena itu, motivasi intrinsik dari setiap anggota PIPO harus lebih diasah terlebih dahulu. Dengan mengasah motivasi intrinsik pekerja, pekerja juga dapat mengurangi motivasi ekstrinsik seperti uang atau nilai.

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik merupakan motivasi yang sama-sama pentingnya dan keduanya perlu diasah lebih dalam lagi agar motivasi anggota PIPO dapat ditingkatkan lagi. Tapi jika bisa motivasi yang diterapkan dalam diri anggota PIPO jangan berdasarkan uang atau profit yang akan didapatkan, karena uang itu tidak selalu ada dan mudah saja hilang. Jika motivasi kerja dari seseorang adalah uang dan ternyata uang tersebut tidak didapatkan, motivasi kerja orang tersebut akan berkurang.

### ***Faktor Lain yang Dapat Meningkatkan Kinerja Seseorang***

Pakar motivasi juga mengatakan ada beberapa faktor luar yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu dari *direct supervisor* dan *culture* dari tempat kerja tersebut. *Direct supervisor* berperan sebagai bagaimana atasan mengatur dan memperlakukan pekerja-pekerjanya. Jika *direct supervisor* tidak dapat mengatur atau memperlakukan pekerja-pekerjanya dengan baik, pekerja-pekerjanya akan merasa tidak nyaman dan akan mempengaruhi kinerjanya. Begitu juga dengan *culture* atau budaya yang terdapat di sebuah tempat kerja. Dengan memiliki budaya yang baik dalam sebuah perusahaan, maka kinerjanya akan cenderung lebih baik, karena pekerja merasanya nyaman untuk bekerja di sana, dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki budaya yang tidak baik.

Menurut Trang (2013), pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuan. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin. Trang (2013) juga mengatakan bahwa budaya di perusahaan berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota perusahaan. Oleh karena itu, *direct supervisor* dan *culture* dari sebuah tempat kerja itu penting dalam kinerja seseorang.

## **Simpulan dan Saran**

### ***Simpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai evaluasi motivasi kerja dan peningkatan motivasi kerja anggota PIPO, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tiap anggota mengalami penurunan jika dibandingkan dengan sebelumnya. Oleh karena itu diperlukannya identifikasi motivasi kerja yang ada sekarang di tiap anggota dan melakukan evaluasi mengapa motivasi kerja tersebut mengalami penurunan.

Motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang akan langsung berdampak pada kinerja perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakuakn dengan para anggota PIPO dan pakar motivasi. Jika motivasi yang dimiliki kurang, kinerja yang dihasilkan akan otomatis tidak maksimal. Sebaliknya, jika motivasi yang dimiliki cukup tinggi dan kuat, kinerja yang dihasilkan akan keluar secara maksimal.

Motivasi yang terdapat di PIPO mengalami penurunan karena motivasi awal PIPO tidak begitu kuat melainkan bukan dari keinginan dalam hati mereka sendiri, sehingga pada saat menghadapi kendala, motivasi itu pun menurun. Penurunan motivasi kerja itu secara otomatis berdampak pada kinerja perusahaan.

Motivasi kerja anggota PIPO dapat ditingkatkan lagi seperti awal dengan cara setiap anggota pertama-tama harus mencari motivasi dari dalam dirinya yang dapat membuat mereka ingin bekerja karena kemauan mereka sendiri, bukan hanya berdasarkan uang atau pun nilai. Selain itu hubungan dengan anggota lain juga bisa diperkuat, sehingga jika ada yang merasa jenuh atau malas, anggota lain dapat saling mendukung anggota tersebut agar tidak jenuh atau malas lagi.

Ada faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja seseorang, yaitu dengan bagaimana seorang *direct supervisor* dari sebuah perusahaan dapat mengatasi atau mengatur anak buahnya dengan baik. Selain itu juga budaya atau *culture* dalam perusahaan itu juga dapat meningkatkan kinerja seseorang.

### ***Saran***

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang sudah dilakukan peneliti, ada beberapa saran yang dapat diterapkan untuk perusahaan. Setelah melihat faktor-faktor diuraikan pada pembahasan, hal yang harus dilakukan adalah meningkatkan motivasi kerja yang terdapat pada tiap anggota PIPO agar kinerja perusahaan dapat ditingkatkan lagi. Pertama evaluasi diri dilakukan terlebih dahulu dan temukan motivasi dari dalam diri anggota, sehingga dapat membuat anggota untuk mau bekerja karena kemauannya sendiri, bukan karena tugas atau untuk mendapatkan uang saja. Selain itu, setiap anggota harus saling terbuka satu sama lain, sehingga terjalin hubungan yang sehat dan dapat mendukung jika ada yang *down*.

Saran untuk peneliti selanjutnya yang mau melakukan penelitian ini untuk lebih dalam mengkaji pada faktor lain selain motivasi Bisa juga peneliti dapat menggali lebih dalam mengenai gaya kepemimpinan atau pun budaya yang ada dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan kinerja seseorang.

## Daftar Pustaka

- Agusta, L. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399-1408.
- Andjarwati, T. 2015. Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori XY Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *JMM17*, 2(01).
- Azar, M., dan Shafighi, A. A. 2013. The effect of work motivation on employees' job performance (Case study: employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), 432.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlaga.
- Bungin, B. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Format-format Kuantitatif dan Kualitatif untuk Studi Sosiologi, Kebijakan, Publik, Komunikasi, Manajemen, dan Pemasaran*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Conrad, D., Ghosh, A., and Isaacson, M. 2015. Employee motivation factors: A comparative study of the perceptions between physicians and physician leaders. *International Journal of Public Leadership*, 11(2), 92-106.
- Damayanti, A. P., dan Sumaryati, S. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Murti, H., dan Srimulyani, V. A. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota sMadiun. *JRMA/ Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10-17.
- Potu, A. 2013. Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4)
- Ridwan, L. F. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Perawat Suatu Kajian Literatur. *Universitas Padjajaran Bandung. (Skripsi)*.
- Rimpulaeng, K., dan Sepang, J. L. 2014. Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 2(3).
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Memahami Pemnelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Y. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Universitas Mulawarman Samarinda, Kalimantan Timur. Diakses pada tanggal, 15*, 41-55.
- Trang, D. S. 2013. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3).

