



JEM Jurnal Equilibrium Manajemen

OnLine ISSN : 2460-2299

Mei 2022, Volume-8, Issue-1

DAFTAR ISI

Maulana Filani Rizal, Repianus	Analisis Kualitas Pelayanan Publik Pada Kantor Desa Kersik Belantian Kecamatan Jelimpo Kabupaten Landak1-11
Windi Pratiwi, Aisyah, Angga Hendharsa	Peran Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sanggau12-27
Dahlia Sindi Patika, Naiyun Untung Utama	Analisis faktor-faktor yang dipertimbangkan debitur dalam mengajukan pinjaman pada CU. Stella Maris di Pontianak.....28-36
Ery Niswan, Yesika	Analisis faktor-faktor Motivasi Kerja Karyawan di PT. MITRA KARYA SENTOSA Pontianak37-54

JURNAL PRODI MANAJEMEN

Editor-In-Chief:

Adi Mursalin

Co-Editor-In-Chief:

Dina Octaviani

Editor:

Angga Hendharsa

Puty Febriasari

Melya Yosita

Reviewer:

Wahyu Laksana (Universitas Negeri Tanjungpura)

M. Hanafi A. Syukur (Universitas Negeri Tanjungpura)

Rahmatullah Rizieq (Universitas Panca Bhakti) Zalfiwan
(Universitas Panca Bhakti)

Adi Mursalin (Universitas Panca Bhakti) Razak

Alqadrie (Politeknik Negeri Pontianak)

Pelaksana Tata Usaha :

Hilman

Alamat penyunting dan tata usaha : Gedung D, Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak, Jl. Komyos Sudarso Pontianak 78113 Telpon (0561) 772627, 776820, langganan 2 nomor setahun Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) untuk dapat berlangganan dapat menghubungi sekretariat Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti.

Jurnal Prodi Manajemen diterbitkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Panca Bhakti Pontianak. Dekan : Endang Kristiawati, Pembantu Dekan I : Zalviwan, Pembantu Dekan II : Dina Oktaviani, Pembantu Dekan III : Renny Wulandari

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PT. MITRA KARYA SENTOSA PONTIANAK

Ery Niswan, Yesika

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Panca Bhakti Pontianak
Email
Naiyununtungutama@gmail.com

ABSTRAK

Banyaknya kemunculan perusahaan-perusahaan membuat persaingan kian ketat demi keberlangsungan perusahaan dimasa mendatang. Sehingga perusahaan harus menciptakan inovasi atau keunggulan perusahaan daripada perusahaan lain. Kinerja perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia didalamnya dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar. Kinerja karyawan tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya motivasi. Sehingga penelitian ini menitikberatkan pada analisis faktor –faktor motivasi kerja karyawan PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan 35 responden yang diuji menggunakan analisis Teori Kebutuhan (The Needs Theory) dari David McClelland. Hasil riset menjelaskan bahwa motivasi kebutuhan akan prestasi dan kebersamaan lebih dibutuhkan pada kelompok masa kerja 1 s/d 7 tahun. Meskipun, kebutuhan akan kekuasaan tidak begitu tinggi hal ini ditunjukkan dengan respon rata rata yang relatif rendah dan tidak jauh berbeda berbeda antara kelompok lainnya dari responden.

Kata kunci: Motivasi, Kinerja, Teori Kebutuhan

ABSTRACT

The emergence of many companies makes the competition more intense for the sake of the company's sustainability in the future. So the company must create innovation or company advantage over other companies. The company's performance can not be separated from the human resources in it with good performance will succeed in mastering the market share. Employee performance is inseparable from the existence of factors that can affect a person's performance, one of which is motivation. So that this research focuses on the analysis of the motivational factors of the employees of PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak. The data resources used primary data that obtained by distributing questionnaires for 35 respondents, which was tested using the analysis of The Needs Theory from David McClelland. The results of the research explain that the motivation for the need for achievement and togetherness is more needed in groups of 1 to 7 years of service. However, the need for power is not really needed because it has a relatively low average and is not much different between other groups.

Keywords: Motivation, Performance, Need Theory

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, khususnya di bidang bisnis perusahaan. Banyaknya kemunculan perusahaan-perusahaan membuat persaingan kian ketat demi keberlangsungan perusahaan dimasa mendatang. Sehingga perusahaan harus menciptakan inovasi atau keunggulan perusahaan daripada perusahaan lain. Kinerja perusahaan tidak lepas dari sumber daya manusia didalamnya. Dimana setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang.

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integrasi pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Kinerja karyawan tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, pihak perusahaan yang terlibat di dalamnya harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor kepemimpinan yang memberikan semangat kepada karyawan, budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan.

Berikut ini adalah data mengenai tingkat perkembangan jumlah karyawan pada PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak yang dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1 Perkembangan Jumlah Karyawan PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak Tahun 2019-2021

Perkembangan Jumlah Karyawan PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak Tahun 2019 – 2021				
Tahun	Awal	Masuk	Keluar	Akhir
2019	73	10	0	83
2020	83	6	0	89
2021	89	1	9	81

Sumber: PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak, 2021

Dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 terdapat penambahan 10 orang karyawan sehingga berjumlah 83 orang karyawan, lalu pada tahun 2020 jumlah karyawannya mengalami kenaikan sehingga total karyawannya menjadi 89, dan pada tahun 2021 mengalami penurunan sehingga total karyawannya menjadi 81 karena pada tahun 2021 terdapat penambahan 1 orang karyawan dan 9 orang karyawan keluar dari perusahaan.

Selain data perkembangan jumlah karyawan diatas. Berikut ini adalah data mengenai tingkat absensi karyawan PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2 Tingkat Absensi Karyawan PT. Mitra Karya Pontianak Tahun 2019-2021

Tingkat Absensi Karyawan PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Kehadiran Karyawan	Absensi Karyawan	Jumlah Kehadiran	Persentase Tidak Hadir(%)
2019	73	261	19053	50	19003	0,26
2020	83	262	22.344	80	21666	0,36
2021	81	261	17.710	85	23144	0,50

Sumber: PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak, 2021

Perhitungan dari tingkat absensi karyawan pada tabel 1.2 diatas menggunakan rumus Tingkat Absensi = jumlah absensi : jumlah karyawan x jumlah hari kerja pertahun x 100 %. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan tingkat absensi dikarenakan jumlah karyawan yang juga berfluktuasi setiap tahunnya. PT. Mitra Karya Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Perkebunan Kelapa Sawit. Namun pelayanan yang diberikan para karyawan kurang baik dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan maka masalah yang muncul dalam perusahaan adalah berkaitan dengan faktor-faktor motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Analisis faktor-faktor motivasi kerja karyawan di PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak”**.

BATASAN MASALAH

Dalam penelitian ini, penulis memilih PT. Mitra Karya Sentosa. Penulis melakukan pembatasan masalah dalam penelitian yaitu pengumpulan data terbatas pada karyawan PT. Mitra Karya Sentosa. Karyawan yang dijadikan responden berjumlah 35 orang sampel. Menganalisis faktor-faktor pemberian motivasi yang dilihat dari sudut pandang dimensi kepuasan kerja. Budaya oraganisasi dan pola kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan pengembangan yang dapat memberikan penjelasan pasti kepada karyawan tentang pola kerja yang diperoleh, tanggung jawab yang diemban dan efektifitas dalam penyelesaian tugas.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah faktor-faktor motivasi kerja karyawan di PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013), “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2012 : 5), “manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan”. Dengan begitu, manajemen sumber daya

manusia adalah bagaimana suatu persusahaan memberdayakan sumber daya manusia yang ada yang dilihat dari kemampuannya dalam bidang tertentu dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya serta perusahaan memberikan suatu

imbalan atas jasa para karyawan karena telah membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berikut ini ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan (Human Resources Planning)
2. Menganalisis jabatan dan pekerjaan, yaitu menganalisa dan menjelaskan secara rinci tentang masing-masing pekerjaan atau jabatan dalam perusahaan atau organisasi (Job Analysis)
3. Perekrutan dan penyeleksian karyawan atau sumber daya manusia yang dibutuhkan tersebut sesuai dengan syarat, sistem, tata cara, prosedur dan proses yang ditentukan agar memenuhi kebutuhan organisasi baik pada masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang (Recruitment and Selection)
4. Memperkenalkan latar belakang perusahaan, budaya organisasi, nilai-nilai perusahaan dan etika kerja karyawan yang telah lulus seleksi serta memperkenalkannya kepada karyawan lainnya (Orientation and Induction)
5. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi (Training and Development)
6. Penilaian prestasi dan kinerja karyawan untuk melakukan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian (PHK) terhadap karyawan (Performance Appraisal)
7. Perencanaan dan pemberian kompensasi atau upah (Compensation planning and remuneration)
8. Memotivasi karyawan, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan dan keselamatan kerja (Motivation, Welfare, Healthy and Safety)
9. Menjaga hubungan dan melakukan komunikasi dengan serikat pekerja (Industrial relations).

Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2009 : 102), menyatakan bahwa “motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya”. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan 2010 : 143), “motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”. Oleh karenanya motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern, yang dapat mempengaruhi pemberian
2. motivasi pada seseorang
antara lain :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa
3. Faktor ekstern, juga mempunyai peranan dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel

Kebutuhan

Teori kebutuhan McClelland adalah salah satu teori yang menjelaskan proses motivasi ini dengan menguraikan apa dan bagaimana kebutuhan itu dan bagaimana mereka harus didekati. David McClelland adalah seorang Psikolog Amerika yang mengembangkan teori kebutuhan atau Achievement Theory of Motivation yang berkisar pada tiga aspek penting yaitu, Achievement, Power And Affiliation.

Psikolog David McClelland menganjurkan teori Kebutuhan, juga populer sebagai Teori Tiga Kebutuhan. Teori motivasi ini menyatakan bahwa kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu, yang berguna untuk dipahami dari konteks manajerial.

Teori ini dapat dianggap sebagai perpanjangan dari hierarki kebutuhan Maslow. Menurut McClelland, setiap individu memiliki tiga jenis kebutuhan motivasi ini terlepas dari demografi, budaya, atau kekayaan mereka. Jenis motivasi ini didorong dari pengalaman kehidupan nyata dan pandangan etos mereka.

KERANGKA PEMIKIRAN

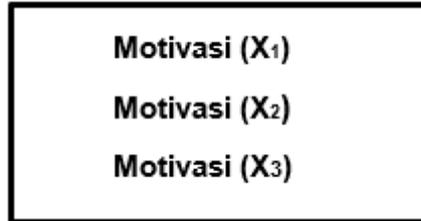
Setiap perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang baik akan berhasil menguasai dalam pangsa pasar yang dibidiknya. Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang.

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan lain, dapat dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat perusahaan beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam perusahaan setiap hari.

Kinerja karyawan tidak terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Oleh karena itu, pihak perusahaan yang terlibat di dalamnya harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor kepemimpinan yang

memberikan semangat kepada karyawan, budaya organisasi dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan perusahaan. Berdasarkan pembahasan diatas, maka kerangka konsep dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Kerangka Konsep



METODOLOGI PENELITIAN

Riset ini menggunakan metode kuantitatif kausal. Menurut Sugiyono (2016:37), penelitian kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Artinya, variabel independen (mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Dalam penelitian ini pengaruh motivasi sebagai variabel yang mempengaruhi dan kinerja karyawan PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak sebagai variabel yang dipengaruhi.

SUMBER DATA

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bugin, 2010). Data primer dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner yang disebarkan ke nasabah, metode interview, dan observasi (pengamatan).

Data sekunder penelitian ini sebagai berikut:

1. Data sekunder dalam penelitian ini Data dan profil PT. Mitra Karya Sentosa
2. Beberapa jurnal terdahulu yang mempunyai topik pembahasan yang sama dengan penelitian saat ini.
3. Mengkaji bahan literatur lain yang masih berhubungan dengan penelitian ini.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak yang berjumlah 81 orang.

Sampel penelitian menggunakan metode purposive sampling yakni teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Menurut Arikunto (2012:104) Apabila jumlah dari populasi kurang dari 100 orang, maka dapat mengambil sampel secara keseluruhan, tetapi bila populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil sampel sebesar 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Dengan begitu, jumlah sampel penelitian sebanyak 35 orang karyawan PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak.

VARIABEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini, variabel independennya meliputi motivasi untuk berprestasi (*nAch*), berkuasa (*nPow*) dan berafiliasi (*nAff*). Penjelasan mengenai penelitian ini adalah:

X1 : Kebutuhan untuk berprestasi (*nAch*)

Berikut indikator dari *nAch* :

1. Dorongan untuk mencapai sesuatu dalam apa yang anda lakukan
2. Yang mendorong seseorang untuk berkerja
3. Dan bahkan berjuang untuk tujuan
4. Memenangkan tujuan
5. Mewujudkan kinerja terbaik
6. Memiliki kebutuhan berprestasi tinggi adalah orang yang selalu berkerja untuk berprestasi dengan menghindari situasi beresiko rendah
7. Dan menyukai tantangan
8. Bersedia menghadapi situasi beresiko tinggi

X2 : Kebutuhan untuk berkuasa (*nPow*)

Berikut indikator dari (*nPow*):

1. Keinginan dalam diri seseorang untuk memegang kendali
2. Otoritas atas orang lain
3. Mempengaruhi keputusannya
4. Meningkatkan harga diri dan reputasi
5. Ingin pandangan dan gagasan mereka diterima diimplementasikan

X3 : Kebutuhan untuk berafiliasi (*nAff*)

Berikut ini indikator dari (*nAff*) :

1. Dorongan seseorang untuk memiliki hubungan interpersonal
2. Dan sosil dengan orang lain atau sekelompok orang tertentu
3. Berusaha untuk bekerja dalam kelompok
4. Dengan menciptakan hubungan yang bersahabat
5. Dan langgeng dan
6. Memiliki keinginan untuk disukai oleh orang lain
7. Mereka cenderung suka berkolaborasi dengan orang lain untuk bersaing dengan mereka dan
8. Biasanya menghindari situasi berisiko tinggi dan ketidakpastian

Y : Kinerja

Berikut indikatornya :

1. Pengetahuan yang berhubungan dengan tugas
2. Penyesuaian dengan tugas
3. Lingkungan kerja
4. Kendala dalam tugas

ANALISIS DATA

1. Analisis Deskriptif

Alat analisis berdasarkan hasil jawaban responden yang disusun dengan menggunakan tabulasi data kemudian diberi penjelasan yang menerangkan angka-angka dari hasil perhitungan variabel itu sendiri.

2. Analisis Verifikatif

Alat analisis yang berdasar pada angka-angka atau perhitungan dengan berbagai metode statistik. Analisis verifikasi bertujuan untuk menguji atau membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Analisis Motivasi Berdasarkan Teori Kebutuhan (The Needs Theory) Dari David McClelland

Teori kebutuhan McClelland berfokus pada tiga kebutuhan yang didefinisikan Kebutuhan Berprestasi (Needs of Achievement/nAch), yaitu dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil, Kebutuhan akan Kekuasaan (Needs of Power/nPow) kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa menjadi pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan dan Kebutuhan Berafiliasi (Needs of Affiliation)/nAff), yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab. Penelitian Analisis Motivasi dengan menggunakan Teori Kebutuhan (The Needs Theory) dari David McClelland pada Karyawan/wati pada PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak bertujuan untuk mengetahui Kebutuhan Motivasi Karyawan/wati berdasarkan Jenis Kelamin dan Masa Kerja.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan jumlah 35 responden dan pernyataan seluruhnya adalah 8 pernyataan terkait kebutuhan akan prestasi (nAch). Kemudian di bawah ini adalah hasil dari tanggapan responden terhadap pertanyaan yang diajukan dapat dilihat dari tabel 3.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 3, secara keseluruhan atau rata-rata total kebutuhan akan pengembangan (nAch) antara laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan tipis sebesar 0,03. Yang menarik adalah pada kuesioner nomor 2 dan kuesioner 7 responden memiliki jawaban yang terbalik dibawah dan diatas rata-rata. Pada kuesioner 2 responden laki-laki berpendapat pentingnya dorongan seseorang untuk berprestasi dalam bekerja sedangkan pada kuesioner 7 responden perempuan lebih menyukai tantangan dalam pekerjaan.

Tabel 3 Rekapitulasi tanggapan responden Kebutuhan untuk berprestasi (nAch) berdasarkan Jenis Kelamin

No	Teori Kebutuhan (The Needs Theory) Kebutuhan untuk berprestasi	Jenis Kelamin	
		Laki laki	Perempuan
1	Seberapa penting dorongan untuk mencapai prestasi dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab anda	3,91	3,77
2	Seberapa penting adanya dorongan untuk seseorang mencapai prestasi dalam berkerja	3,87	3,54

No	Teori Kebutuhan (The Needs Theory) Kebutuhan untuk berprestasi	Jenis Kelamin	
		Laki laki	Perempuan
3	Seberapa penting pengaruhnya jika anda mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk berprestasi	3,48	3,37
4	Seberapa penting dorongan agar anda memenangkan tujuan dalam berprestasi	3,74	3,80
5	Seberapa penting pengaruh mewujudkan kinerja terbaik dalam berprestasi	3,48	3,46
6	Seberapa penting memiliki kebutuhan berprestasi tinggi dengan menghindari situasi berisiko rendah	3,22	3,31
7	Seberapa penting dorongan untuk menyukai tantangan di pekerjaan anda	3,43	3,66
8	Seberapa penting integritas anda dalam menghadapi situasi berisiko tinggi dalam mengerjakan tugas	3,61	3,60
	rata rata	3,59	3,56

Sumber : Data olahan 2022

Jika dilihat dalam uji beda rata-rata Need of Achievement (nAch) berdasarkan jenis kelamin, disajikan dalam tabel 4. Diketahui bahwa t Hitung lebih kecil dari t table, dengan demikian terdapat perbedaan. Kebutuhan akan Pengembangan (Need of Achievement/nAch) berdasarkan jenis kelamin ditolak, sehingga tidak terdapat perbedaan Kebutuhan akan Pengembangan (Need of Achievement/nAch) berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4 F-Test Two-Sample for Variances berdasarkan Jenis Kelamin

F-Test Two-Sample for Variances		
	Laki laki	perempuan
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Mean	3.592391	3.564286
Variance	0.056137	0.031429
Observations	8	8
Df	7	7
F	1.786175	
P(F<=f) one-tail	0.230977	
F Critical one-tail	3.787044	

Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat secara keseluruhan atau rata rata total kebutuhan akan pengembangan (nAch) berdasarkan masa kerja responden bahwa

terdapat perbedaan yang cukup jauh sebesar 0,20 antara pegawai dengan masa kerja 1-7 tahun dengan pegawai yang memiliki masa kerja 8-21 tahun.

Kesamaanya pada skor tinggi diatas rata rata kuesioner nomor 1 dalam tabel tentang pentingnya dorongan untuk mencapai prestasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Sedangkan perbedaan yang mencolok pada kuesioner nomor 8 dalam tabel tentang pentingnya integritas dalam menghadapi pekerjaan yang berisiko, karyawan/wati dengan masa kerja 1 s/d 7 tahun memandang sangat penting, sementara itu karyawan bermasa kerja 8 s/d 21 tahun memandang hal lain lebih penting diluar integritas seperti pengalaman dan kemampuan dalam menghadapi pekerjaan yang berisiko.

Sumber : Data olahan 2022

Tabel 5 Rekapitulasi tanggapan responden Kebutuhan untuk berprestasi (nAch) berdasarkan Masa Kerja

No	Teori Kebutuhan (The Needs Theory) Kebutuhan untuk berprestasi	Masa Kerja	
		1 - 7 thn	8 - 21 thn
1	Seberapa penting dorongan untuk mencapai prestasi dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawab anda	3,78	3,76
2	Seberapa penting adanya dorongan untuk seseorang mencapai prestasi dalam berkerja	3,39	3,53
3	Seberapa penting pengaruhnya jika anda mengerjakan tugas dan tanggung jawab untuk berprestasi	3,50	3,24
4	Seberapa penting dorongan agar anda memenangkan tujuan dalam berprestasi	4,11	3,47
5	Seberapa penting pengaruh mewujudkan kinerja terbaik dalam berprestasi	3,50	3,41
6	Seberapa penting memiliki kebutuhan berprestasi tinggi dengan menghindari situasi berisiko rendah	3,39	3,24
7	Seberapa penting dorongan untuk menyukai tantangan di pekerjaan anda	3,83	3,47
8	Seberapa penting integritas anda dalam menghadapi situasi berisiko tinggi dalam mengerjakan tugas	3,72	3,47
	rata rata	3,65	3,45

Sumber : Data olahan 2022

Sedangkan melalui uji beda rata-rata berdasarkan masa kerja (Tabel 6), terdapat perbedaan Kebutuhan akan Pengembangan (Need of Achievement/nAch) berdasarkan masa kerja ditolak, sehingga tidak terdapat perbedaan Kebutuhan akan Pengembangan (Need of Achievement/nAch) pegawai berdasarkan masa kerja 1 s/d 7 tahun dengan masa kerja 8 s/d 21 tahun.

Tabel 6 F-Test Two-Sample for Variances berdasarkan Masa Kerja

F-Test Two-Sample for Variances		
	Masa kerja 1 sd 7 tahun	Masa kerja 8 sd 21 tahun
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Mean	3.652778	3.448529
Variance	0.064153	0.028609
Observations	8	8
df	7	7
F	2.242461	
P(F<=f) one-tail	0.15435	
F Critical one-tail	3.787044	

Sumber : Data olahan 2022

Analisis Kebutuhan Akan Kekuasaan (Need of Power/ nPow)

Berdasarkan tabel 7, secara subyektif, tidak terdapat perbedaan yang jauh kebutuhan akan kekuasaan berdasarkan jenis kelamin, karyawan lebih tinggi 0,09 dibandingkan dengan karyawati. Terdapat kesamaan dalam tingkat sangat penting bagi karyawan dan karyawati yang dalam hal tanggungjawab apabila memegang jabatan di kantor. Terdapat perbedaan dalam hal keinginan untuk memegang kekuasaan, karyawan (laki laki) memandang keinginan untuk memegang jabatan di kantor merupakan hal yang penting, sementara karyawati (perempuan) memandang keinginan belum cukup untuk memegang kekuasaan, karyawati memandang hal lain diluar keinginan seperti ketrampilan untuk dapat memegang kekuasaan. Karyawan dan karyawati sependapat bahwa memegang jabatan di kantor merupakan bukti penting atas kemampuan memimpin.

Tabel 7 Rekapitulasi tanggapan responden Kebutuhan Akan Kekuasaan (nPow) berdasarkan Jenis Kelamin

No	Teori Kebutuhan (The Need Theory) Kebutuhan akan kekuasaan	Jenis Kelamin	
		Laki laki	Perempuan
1	Seberapa penting keinginan anda untuk memegang sebuah jabatan di kantor	3,87	3,46
2	Seberapa penting tanggung jawab apabila anda memegang jabatan di kantor	3,91	3,66
3	Seberapa yakin anda dengan kemampuan berkerja dengan baik mampu mempengaruhi orang lain	3,09	3,57
4	Seberapa penting memegang sebuah jabatan di kantor	4,09	3,69
5	Apakah memegang sebuah jabatan di kantor merupakan bukti penting atas kemampuan memimpin	3,87	3,77
6	Seberapa penting pandangan anda diterima pada saat rapat dalam pertimbangan pengambilan keputusan	3,65	3,34
7	Seberapa penting gagasan anda diterima pada saat rapat pertimbangan pengambilan keputusan	3,57	3,51

8	Seberapa penting gagasan atau pandangan anda diimplementasikan di kantor	3,09	3,40
	rata rata	3,64	3,55

Sumber : Data olahan 2022

Jika dilihat dalam uji beda rata-rata *Kebutuhan Akan Kekuasaan (nPow)* berdasarkan jenis kelamin, disajikan dalam tabel 8. Dapat diartikan bahwa tidak terdapat perbedaan *Kebutuhan akan Kekuasaan (Need of Power /nPow)* berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 8 F-Test Two-Sample for Variances berdasarkan Jenis Kelamin

F-Test Two-Sample for Variances		
	Laki laki	Perempuan
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Mean	3.641304	3.55
Variance	0.142452	0.022099
Observations	8	8
df	7	7
F	6.44605	
P(F<=f) one-tail	0.012565	
F Critical one-tail	3.787044	

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat secara keseluruhan atau rata rata total kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*) berdasarkan masa kerja responden bahwa secara keseluruhan masa kerja, tidak terdapat perbedaan yang mencolok, akan kebutuhan akan kekuasaan, terdapat perbedaan rata rata yang tipis antar yaitu sebesar 0,01 pegawai yang memiliki masa kerja 1 s/d 7 tahun skor 3,58, sementara itu pegawai dengan masa kerja 8 s/d 21 tahun skor 3,57.

Pegawai yang memiliki masa kerja 1 s/d 7 tahun memandang penting tanggung jawab apabila anda memegang jabatan di kantor, sementara itu pegawai dengan masa kerja 8 s/d 21 tahun memandang sangat penting kemampuan berkerja dengan baik mampu mempengaruhi orang lain. Kedua dua kelompok masa kerja sependapat bahwa gagasan atau pandangan anda diimplementasikan di kantor sebagai hal yang tidak begitu penting, melainkan kesepakatan bersama.

Tabel 9 Rekapitulasi tanggapan responden *Kebutuhan untuk berprestasi (nAch)* berdasarkan Masa Kerja

	Teori Kebutuhan (The Need Theory) Kebutuhan akan kekuasaan	Masa Kerja	
		1 - 7 thn	8 - 21 thn
1	Seberapa penting keinginan anda untuk memegang sebuah jabatan di kantor	3,33	3,59

2	Seberapa penting tanggung jawab apabila anda memegang jabatan di kantor	3,78	3,53
3	Seberapa yakin anda dengan kemampuan berkerja dengan baik mampu mempengaruhi orang lain	3,61	3,88
4	Seberapa penting memegang sebuah jabatan di kantor	3,61	3,76
5	Apakah memegang sebuah jabatan di kantor merupakan bukti penting atas kemampuan memimpin	3,83	3,71
6	Seberapa penting pandangan anda diterima pada saat rapat dalam pertimbangan pengambilan keputusan	3,39	3,29
7	Seberapa penting gagasan anda diterima pada saat rapat pertimbangan pengambilan keputusan	3,56	3,47
8	Seberapa penting gagasan atau pandangan anda diimplementasikan di kantor	3,50	3,29
	rata rata	3,58	3,57

Sumber : Data olahan 2022

Sedangkan melalui uji beda rata-rata berdasarkan masa kerja (Tabel 10), tidak terdapat perbedaan Kebutuhan akan Kekuasaan (Need of Power /nPow) berdasarkan masa kerja 1 s/d 7 tahun dengan masa kerja 8 s/d 21 tahun.

Tabel 10 F-Test Two-Sample for Variances berdasarkan Masa Kerja

F-Test Two-Sample for Variances		
	Masa Kerja 1 s/d 7 tahun	masa kerja 8 s/d 21 tahun
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Mean	3.576389	3.566176
Variance	0.029927	0.045415
Observations	8	8
df	7	7
F	0.65897	
P(F<=f) one-tail	0.297845	
F Critical one-tail	0.264058	

Sumber : Data olahan 2022

Analisis Kebutuhan Akan Kebersamaan (Need of Affiliation/nAff)

Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 11, secara subyektif, terlihat sekurang kurangnya ada tiga kesamaan kebutuhan akan kebersamaan berdasarkan jenis kelamin, yaitu pandangan tentang pentingnya menjaga suasana kerja yang baik bersama rekan kerja di kantor dalam sebuah kelompok kerja, pentingnya menciptakan hubungan yang bersahabat dengan rekan kerja di kantor dan pentingnya memiliki hubungan persahabatan yang baik dengan rekan kerja di kantor. Secara umum terdapat perbedaan rata rata kebutuhan akan kebersamaan berdasarkan jenis kelamin, pegawai laki laki memiliki skor relatif lebih tinggi daripada perempuan dengan selisih sebesar 0,30

Tabel 11 Rekapitulasi tanggapan responden Kebutuhan Akan Kebersamaan (nAff) berdasarkan Jenis Kelamin

No	Teori Kebutuhan (The Need Theory) Kebutuhan akan Kebersamaan	Jenis Kelamin	
		Laki laki	Perempuan
1	Selain berhubungan secara formal di kantor dengan rekan kerja, pentingkah memiliki hubungan pribadi diluar kantor	3,96	3,51
2	Pentingkah memiliki hubungan sosial dengan banyak orang atau kelompok tertentu di luar kantor	3,78	3,86
3	Seberapa penting menjaga suasana kerja yang baik bersama rekan kerja di kantor dalam sebuah kelompok kerja	4,22	3,91
4	Seberapa penting menciptakan hubungan yang bersahabat dengan rekan kerja di kantor	4,22	3,89
5	Seberapa penting memiliki hubungan persahabatan yang baik dengan rekan kerja di kantor	4,17	4,00
6	Seberapa penting memiliki keinginan untuk disukai oleh orang lain	3,52	2,97
7	Seberapa penting inisiatif anda serta rekan kerja anda dalam suatu pekerjaan dihargai oleh pimpinan	3,43	3,49
8	Seberapa penting menghindari situasi berisiko tinggi dan ketidakpastian dengan rekan kerja	4,22	3,51
	rata rata	3,94	3,64

Sumber : Data olahan 202

Jika dilihat dalam uji beda rata-rata Kebutuhan Akan Kebersamaan (nAff) berdasarkan jenis kelamin, disajikan dalam tabel 12. Dapat diartikan bahwa tidak terdapat perbedaan Kebutuhan akan Kebersamaan (Need of Affiliation/nAff) berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 12 F-Test Two-Sample for Variances berdasarkan Jenis Kelamin

F-Test Two-Sample for Variances		
	Laki laki	Perempuan
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Mean	3.940217	3.642857
Variance	0.105826	0.116385
Observations	8	8
Df	7	7
F	0.90928	
P(F<=f) one-tail	0.451692	
F Critical one-tail	0.264058	

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan tabel 13, dapat dilihat secara keseluruhan atau rata rata total kebutuhan akan kebersamaan (nAff) berdasarkan masa kerja responden bahwa terdapat empat kesamaan antara pegawai masa kerja 1 s/d 7 tahun dan pegawai masa kerja 8 s/d 21 tahun tentang, penting sekali memiliki hubungan sosial dengan banyak orang atau kelompok tertentu di luar kantor kuesioner nomor 2, pentingnya menjaga suasana kerja yang baik bersama rekan kerja di kantor dalam sebuah kelompok kerja kuesioner nomor 3, pentingnya menciptakan hubungan yang bersahabat dengan rekan kerja di kantor kuesioner nomor 4 dan pentingnya memiliki hubungan persahabatan yang baik dengan rekan kerja di kantor kuesioner nomor 5.

Yang menarik adalah pada kuesioner nomor 8 pegawai dengan masa kerja 8 s/d 21 tahun memandang tidak penting menghindari situasi berisiko tinggi dan ketidakpastian dengan rekan kerja, ini menunjukkan telah tumbuh pengertian sesama rekan kerja, sementara itu pegawai dengan masa kerja 1 s/d 7 tahun memandang sangat penting. Pada penelitian ini diketahui bahwa sekurang kurangnya diperlukan waktu 8 tahun untuk menumbuhkan rasa saling percaya antara sesama karyawan/wati.

Tabel 13 Rekapitulasi tanggapan responden Kebutuhan untuk berprestasi (nAch) berdasarkan Masa Kerja

No	Teori Kebutuhan (The Need Theory) Kebutuhan untuk berafiliasi	Masa Kerja	
		1 - 7 thn	8 - 21 thn
1	Selain berhubungan secara formal di kantor dengan rekan kerja, pentingkah memiliki hubungan pribadi diluar kantor	3,50	3,53
2	Pentingkah memiliki hubungan sosial dengan banyak orang atau kelompok tertentu di luar kantor	4,00	3,71
3	Seberapa penting menjaga suasana kerja yang baik bersama rekan kerja di kantor dalam sebuah kelompok kerja	3,94	3,88
4	Seberapa penting menciptakan hubungan yang bersahabat dengan rekan kerja di kantor	3,89	3,88

No	Teori Kebutuhan (The Need Theory) Kebutuhan untuk berafiliasi	Masa Kerja	
		1 - 7 thn	8 - 21 thn
5	Seberapa penting memiliki hubungan persahabatan yang baik dengan rekan kerja di kantor	4,06	3,94
6	Seberapa penting memiliki keinginan untuk disukai oleh orang lain	3,22	2,71
7	Seberapa penting inisiatif anda serta rekan kerja anda dalam suatu pekerjaan dihargai oleh pimpinan	3,33	3,65
8	Seberapa penting menghindari situasi berisiko tinggi dan ketidakpastian dengan rekan kerja	4,22	2,76
	rata rata	3,77	3,51

Sumber : Data olahan 2022

Sedangkan melalui uji beda rata-rata berdasarkan masa kerja (Tabel 10), tidak terdapat perbedaan Kebutuhan akan Kebersamaan (Need of Affiliation/nAff) berdasarkan masa kerja 1 s/d 7 tahun dengan masa kerja 8 s/d 21 tahun.

Tabel 14 F-Test Two-Sample for Variances berdasarkan Masa Kerja

F-Test Two-Sample for Variances		
	Masa kerja 1 s/d 7 tahun	Masa kerja 8 s/d 21 tahun
	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Mean	3.770833	3.507353
Variance	0.135306	0.246107
Observations	8	8
Df	7	7
F	0.549786	
P(F<=f) one-tail	0.224126	
F Critical one-tail	0.264058	

Sumber : Data olahan 2022

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada Bab IV dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut:

- Karakteristik responden
Responden penelitian adalah Karyawan PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak, berdasarkan hasil rekapitulasi, memiliki karakteristik, hampir seluruhnya berpendidikan Sarjana, kenyataannya pada responden hanya tiga orang yang tamatan SMA, memiliki rentang masa kerja antara 1 sampai dengan 21 tahun dan sebagian besar atau didominasi oleh pegawai yang berkelamin laki laki yaitu sebanyak 27 orang (73%) dan 8 orang (27%) berjenis kelamin perempuan.
- Analisis Teori Kebutuhan dari Davis McClelland pada Karyawan/wati **PT. Mitra Karya Sentosa Pontianak**
 - Kebutuhan akan prestasi

Skor rata rata tertinggi kebutuhan akan pengembangan berada dalam kelompok masa kerja 1 s/d 7 tahun yaitu 3,65 sedangkan terendahnya juga pada kelompok masa kerja yaitu masa kerja 8 s/d 21 tahun yaitu sebesar 3,45

2. Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan memiliki rata rata yang relatif rendah dan tidak jauh berbeda berbeda antara kelompok berdasarkan jenis kelamin laki laki dan kelompok perempuan, demikian pula dengan kebutuhan akan kekuasaan berdasarkan masa kerja 1 s/d 7 tahun dan 8 s/d 21 tahun yaitu pada kisaran rata rata 3,57 sampai dengan skor rata rata 3,64

3. Kebutuhan akan kebersamaan

Skor rata rata tertinggi Kebutuhan akan kebersamaan berada dalam kelompok pegawai yang berjenis kelamin laki laki yaitu skor 3,94, untuk kelompok perempuan skor rata ratanya 3,64. Pada kelompok masa kerja, pegawai yang memiliki masa kerja 1 s/d 7 tahun dan 8 s/d 21 tahun, kelompok pegawai masa kerja 1 s/d 7 tahun memandang penting dan rata rata lebih tinggi Kebutuhan akan kebersamaan (nAff) dari pada kelompok pegawai masa kerja 8 s/d 21 tahun.

REKOMENDASI

Terdapat 2 (dua) sub kebutuhan akan afiliasi yang memperoleh skor yang terendah dan agar perusahaan dapat membuat program untuk meningkatkan motivasi ini, agar kinerja karyawan memberikan dampak positif bagi kemajuan perusahaan kedua hal tersebut adalah

1. Seberapa penting memiliki keinginan untuk disukai oleh orang lain
2. Seberapa penting menghindari situasi berisiko tinggi dan ketidakpastian dengan rekan kerja

Terhadap kedua hal tersebut diatas, yang berada pada pegawai dengan masa kerja 8 s/d 21 tahun atau pegawai senior, merekomendasikan perusahaan untuk melaksanakan program keakraban untuk meningkatkan kesatuan kerja dan rasa memiliki.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis (Revisi VI)*. PT. Rineka Cipta.

Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Furchan, A. (2004). *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Pustaka Pelajar.

Yogyakarta: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*.

- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program SPSS 19 Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (1st ed.)*. Indomedia Pustaka.
- Janie, D. N. A. (2012). *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda Dengan SPSS (A. Ika (ed.); 1st ed.)*. Semarang University Press.
- Kerlinger. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behavior*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasajo, L. D., & Yuliana, L. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan (Bhujangga Ayu P, N. Munthe, A. Tahalli, & N. Hariyati (eds.); 1st ed.)*. UNY Press.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiyono, A. (2011). *Manajemen Penyelenggaraan Hotel: Manajemen Hotel Bandung*: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta. Umar, H. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. SUN.
- Wardan, K. (2020). *Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran*. Media Sains Indonesia

