

Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Polri

(Suatu Studi pada Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar)

Mia Ramdani

Universitas Galuh

Korespondensi penulis: miaramdani@student.unigal.ac.id

Abstract: *The background of this research is the not yet optimal work performance of employees which can be seen from the fact that there are still several criteria that have not reached the targets that have been set, although there are some that have achieved the target for example in 2020 on high dedication in carrying out tasks and disclosing cases of prostitution. This is thought to be caused by the not optimal need for self-actualization and appreciation which can be seen from the lack of initiative from employees and the decline. The purpose of this study was to find out 1) The effect of self-actualization needs on employee performance in the Purwahrja Sector Police in Banjar City; 2) The effect of appreciation on employee performance in the Banjar City Purwahrja Sector Police; 3) The effect of self-actualization needs and appreciation on employee performance in the Purwahrja Sector Police in Banjar City. In this study used a survey method with a quantitative data approach. The population in this study were the Purwahrja Sector Police of the City of Banjar as many as 30 people, so the authors took samples using a saturated sampling technique so that the number of samples in this study were 30 people. Analysis was carried out on the data collected both from the results of observations, interviews, and questionnaires. The stages of data analysis begin with validity, reliability and verification/quantitative data analysis. The results of the study show that: 1) The need for self-actualization in the Purwahrja Sector Police in Banjar City has been good so far, because it is in accordance with the indicators of the need for actualization which show it is good. Furthermore, based on the results of testing the hypothesis, it is known that there is a positive and significant influence of self-actualization needs on employee performance in the Purwahrja Sector Police in Banjar City; 2) The award for the Purwahrja Sector Police in Banjar City has been good so far, because it has been in accordance with the award indicators which show it has been good. Furthermore, based on the results of testing the hypothesis, it is known that there is a positive and significant influence on employee performance in the Banjar City Purwahrja Sector Police; 3) The performance of employees in the Purwahrja Sector Police of the City of Banjar so far is high, because it is in accordance with work performance indicators which show it is already good. Furthermore, based on the results of testing the hypothesis, it is known that there is a positive and significant influence on the need for self-actualization and respect for employee performance in the Purwahrja Sector Police in Banjar City. This means that the better self-actualization and appreciation, the work performance of the Police will increase.*

Keywords: *Self-Actualization Needs, Awards and Work Achievements*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat dari masih ada beberapa kriteria yang belum mencapai target yang telah ditetapkan, meskipun ada beberapa yang telah mencapai target misalnya pada tahun 2020 pada dedikasi tinggi dalam pelaksanaan tugas dan mengungkapkan kasus prostitusi. Hal tersebut diduga diakibatkan oleh belum optimalnya kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan yang dapat dilihat dari kurangnya inisiatif dari para pegawai dan menurunnya. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui 1) Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar; 2) Pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar; 3) Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar. Dalam penelitian ini digunakan metode survey dengan pendekatan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Polri Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar sebanyak 30 orang, sehingga penulis melakukan pengambilan sampel dengan teknik *sampling* jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang. Analisis dilakukan terhadap data yang terkumpul baik dari hasil observasi, wawancara, maupun kuisioner. Tahapan analisa data dimulai dengan uji validitas, reabilitas dan analisa data secara verivikatif/kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kebutuhan aktualisasi diri pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar selama ini sudah baik, karena telah sesuai dengan indikator kebutuhan aktualisasi yang menunjukkan sudah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar; 2) Penghargaan pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar selama ini sudah baik, karena telah sesuai dengan indikator penghargaan yang menunjukkan sudah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 20, 2023; Agustus 10, 2023

* Mia Ramdani, miaramdani@student.unigal.ac.id

Banjar; 3) Prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar selama ini adalah tinggi, karena telah sesuai dengan indikator prestasi kerja yang menunjukkan sudah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar. Artinya semakin baik aktualisasi diri dan penghargaan maka prestasi kerja Polri akan semakin meningkat.

Kata Kunci: Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Prestasi Kerja

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi setiap organisasi mempunyai tujuan yang ingin dicapai namun dalam mewujudkannya tidaklah mudah karena harus didukung oleh beberapa faktor yang penting untuk mendorong produktivitas maupun kinerja dari pegawai itu sendiri. Untuk menjaga kelangsungan hidup suatu instansi terkait ataupun suatu organisasi yang berkesinambungan maka diperlukan manajemen sumber daya yang baik dan terprogram, maka peran sumber daya manusia sangat berpengaruh besar terhadap suatu instansi terkait ataupun suatu organisasi yang mememanajemen. Manajemen mengandung pengertian sebagai suatu pencapaian tujuan yang dilakukan dengan menggunakan bantuan sumber daya yang tersedia terutama sumber daya manusia. Menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu instansi terkait ataupun suatu organisasi, maka suatu instansi terkait ataupun suatu organisasi harus memberikan perhatian yang khusus dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang pegawai lebih dari sekedar asset perusahaan tetapi memandang sebagai mitra dalam usaha.

Berkaitan dengan adanya prestasi yang dicapai oleh Kepolisian Resort Ciamis, Tahun 2017 telah mendapatkan prestasi penghargaan sebagai Peringkat ke-3 dalam melaksanakan Rekonsiliasi dan Implementasi Silabi se-Polda Jawa Barat, dan pada Tahun 2016 mendapatkan piagam penghargaan dalam Pengelolaan Keuangan Terbaik tingkat Satker wilayah jajaran Polda Jabar. Dapat dilihat dari hasil prestasi tersebut bahwa kemampuan daya saing antar organisasinya itu sendiri sangatlah kuat, serta memberikan kemampuan organisasi yang baik. Pengukuran prestasi kerja karyawan adalah suatu proses mengkuantifikasikan secara akurat dan valid tingkat efisiensi dan efektivitas suatu kegiatan yang telah terealisasi dan membandingkannya dengan tingkat prestasi yang direncanakan Martoyo dalam Hesti (2012 : 28). Untuk itu seorang atasan perlu mempunyai ukuran prestasi kerja bagi para pegawai supaya tidak timbul suatu masalah. Agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus adanya aktualisasi diri serta motivasi dalam bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan demi tercapainya prestasi kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah aktualisasi diri. Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah adanya penghargaan yang diberikan oleh suatu instansi atau organisasi kepada pegawainya. Penghargaan merupakan

hubungan timbal balik yang diterima pegawai atas kontribusinya dalam bekerja. Penghargaan atau reward diberikan kepada pegawai yang menunjukkan prestasi, keuletan, kedisiplinan, keterampilan, kesetiannya pada suatu organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan bahwa prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 yang jumlah penerima prestasi kerja pada tahun 2020 dan 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Prestasi Kerja Berdasarkan Kriteria Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar

No	Kriteria	Jumlah Penerima Prestasi			
		Target 2020	Realita 2020	Target 2021	Realitas 2021
1.	Dedikasi Tinggi dalam Pelaksanaan Tugas	10	12	10	8
2.	Sumber Daya Anggota (SDA)	30	28	30	30
3.	Berhasil Menangkap Pelaku Kasus Curas	1	1	1	1
4.	Berhasil Menangkap Pelaku Kasus Curanmor	1	-	2	1
5.	Berhasil Menangkap Pelaku Kasus Pungli	2	1	2	1
6.	Berhasil Menangkap Pelaku Kasus Pencurian	1	1	1	2
7.	Pembuat Laporan Anggota dengan Baik	1	1	1	-
8.	Berhasil Mengamankan Pengedar Sabu	1	-	1	1
9.	Petugas yang Banyak Dikenal Masyarakat	2	-	2	1
10.	Dedikasi dan Berhasil Menangkap Pelaku Penipuan	1	1	1	-
11.	Mengungkapkan Kasus Prostitusi	1	2	1	-
12.	Berhasil Mengamankan Pengedar Sabu	2	1	1	-
13.	Berdedikasi Tinggi dan Peduli pada Lingkungan	2	1	2	1
14.	Menyelesaikan Proses Penyidikan di bawah 20 Hari	2	1	1	-
Jumlah			50		46

Sumber: Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah penerima prestasi kerja pada tahun 2020 dan tahun 2021 masih ada beberapa kriteria yang belum mencapai target yang telah ditetapkan, meskipun ada beberapa yang telah mencapai target misanya pada tahun 2020 pada dedikasi tinggi dalam pelaksanaan tugas dan mengungkapkan kasus prostitusi, berhasil menangkap pelaku kasus curas, berhasil menangkap pelaku kasus pencurian, pembuat laporan dengan baik, dedikasi dan berhasil menangkap pelaku penipuan, dan mengungkapkan kasus prostitusi. Dan terdapat penurunan jumlah prestasi kerja pada tahun 2020 dan 2021 untuk dedikasi tinggi dalam pelaksanaan tugas, karena ketidakstabilan pengungkapan kasus di setiap kegiatan dan kurangnya dorongan Sumber Daya Anggota (SDA) untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugasnya.

Permasalahan lain mengenai belum optimalnya prestasi kerja pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar adalah masih adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, selain itu masih relatif rendahnya kemampuan dalam berkomunikasi dan penguasaan informasi untuk dapat menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan organisasi. Selanjutnya dilihat dari aspek kuantitas kerja masih ditemukan adanya pegawai yang kurang mampu mendayagunakan sumber daya yang ada untuk menunjang tercapainya hasil kerja yang diharapkan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah penelitian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar)”**.

Perumusan masalah dalam artikel ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar?; 2) Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar?; 3) Bagaimana pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Tahapan analisa data dilakukan dengan analisis kuantitatif dalam rangka menganalisa data yang terkumpul guna pembuktian hipotesis.

III. RESULTS AND DISCUSION

1. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja Polri pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja Polri pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar maka penulis menggunakan analisis SPSS. Adapun berdasarkan hasil perhitungan penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.38
Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,612 ^a	,374	,352	2,322	,374	16,747	1	28	,000

a. Predictors: (Constant), X1

Pengolahan data terhadap hubungan antar variabel terlihat bahwa nilai korelasi (r) standar kebutuhan aktualisasi diri dengan prestasi kerja Polri pada Kepolisian Sektor Purwaharja Kota Banjar diperoleh hasil korelasi (r) sebesar 0,612 dengan demikian ada hubungan positif relatif antar variabel artinya bila variabel kebutuhan aktualisasi diri meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan variabel prestasi kerja.

Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,374 atau 37,40% adalah variasi peningkatan variabel prestasi kerja Polri dan dapat dijelaskan oleh variabel kebutuhan aktualisasi diri sebesar 37,40% dengan demikian faktor-faktor lain diluar kedua variabel tersebut sebesar 62,60%. Probabilitas hasil [$p=0,000 < \alpha=0,05$] maka kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja Polri. Selanjutnya Hasil uji regresi terlihat bahwa:

Tabel 4.39
Rangkuman Koefisien Regresi Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri terhadap Prestasi Kerja
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,014	4,513		3,105	,004
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	,556	,138	,612	4,092	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Nilai constanta sebesar 14,014 merupakan nilai variabel prestasi kerja dengan dipengaruhi oleh variabel kebutuhan aktualisasi diri sedangkan 0,556 merupakan besaran prestasi kerja apabila kebutuhan aktualisasi diri berubah sebesar 0,556. Sedangkan nilai regresi (β) sebesar 0,612 dengan demikian ada kontribusi positif dihasilkan oleh variabel prestasi kerja Polri artinya bila variabel kebutuhan aktualisasi diri mengalami peningkatan sebesar 1 point maka akan diikuti prestasi kerja sebesar 0,612.

Uji Hipotesis Penelitian

Dengan kaidah:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, maka terdapat pengaruh antara kebutuhan aktualisasi diri (X_1) terhadap prestasi kerja Polri (Y)

$t_{hitung} < t_{tabel}$ (H_0) diterima dan (H_a) ditolak, maka tidak terdapat pengaruh antara kebutuhan aktualisasi diri (X_1) terhadap prestasi kerja Polri (Y)
 $\alpha = 0,05$ atau 5%

Hasil pengolahan data pada variabel pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,092, dimana t_{tabel} untuk $n-2 = 28$ adalah sebesar 1,701 dengan demikian $t_{hitung} 4,092 > t_{tabel} 1,701$ maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja Polri pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar.

2. Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Polri pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja Polri pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar maka penulis menggunakan analisis SPSS. Adapun berdasarkan hasil perhitungan penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.40
Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,576 ^a	,331	,308	2,400	,331	13,885	1	28	,001

a. Predictors: (Constant), X2

Pengolahan data terhadap hubungan antar variabel terlihat bahwa nilai korelasi (r) standar penghargaan dengan prestasi kerja Polri pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar diperoleh hasil korelasi (r) sebesar 0,576 dengan demikian ada hubungan positif relatif antar variabel artinya bila variabel penghargaan meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan variabel prestasi kerja.

Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,331 atau 33,10% adalah variasi peningkatan variable prestasi kerja dan dapat dijelaskan oleh variabel penghargaan sebesar 33,10% dengan demikian faktor-faktor lain diluar kedua variabel tersebut sebesar 66,90%. Probabilitas hasil [$p=0,001 < \alpha=0,05$] maka penghargaan berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja Polri. Hasil uji regresi terlihat bahwa:

Tanel 4.41
Rangkuman Koefisien Korelasi Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja
Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,531	3,481		5,610	,000
Penghargaan	,416	,112	,576	3,726	,001

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Nilai constanta sebesar 19,531 merupakan nilai variabel prestasi kerja dengan dipengaruhi oleh variabel penghargaan sedangkan 0,416 merupakan besaran prestasi kerja apabila penghargaan berubah sebesar 0,416. Sedangkan nilai regresi (β) sebesar 0,576 dengan demikian ada kontribusi positif dihasilkan oleh variabel prestasi kerja artinya bila variabel penghargaan mengalami peningkatan sebesar 1 point maka akan diikuti prestasi kerja sebesar 0,576.

Uji Hipotesis Penelitian

Dengan kaidah:

$t_{hitung} > t_{tabel}$ (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, maka terdapat pengaruh antara penghargaan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

$t_{hitung} < t_{tabel}$ (H_0) diterima dan (H_a) ditolak, maka tidak terdapat pengaruh antara penghargaan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y)

$\alpha = 0,05$ atau 5%

Hasil pengolahan data pada variabel pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,726, dimana t_{tabel} untuk $n-2 = 28$ adalah sebesar 1,701 dengan demikian $t_{hitung} 3,726 > t_{tabel} 1,701$ maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan penghargaan terhadap prestasi kerja Polri pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar.

3. Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Polri pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar

Untuk menguji pengaruh kebutuhan aktualisasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja Polri pada Kepolisian Sektor Purwahrja Kota Banjar maka penulis melakukan interpretasi hasil pengujian hipotesis melalui analisis korelasi dan regresi berganda untuk (X_1, X_2) terhadap (Y) dengan Program SPSS Window Release 21.00 yang hasilnya penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.42
Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,651 ^a	,424	,381	2,269	,424	9,928	2	27	,001

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa besarnya hubungan antara variable kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan penghargaan (X_2) dengan prestasi kerja (Y) yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,651 dengan demikian ada hubungan positif relatif antar variabel artinya bila variabel kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan variabel prestasi kerja. Untuk menyatakan besar kecilnya kontribusi (sumbangan) variabel (X_1, X_2) terhadap (Y) atau koefisien determinan sebesar 0,424 atau sebesar 42,40% sedangkan sisanya 57,60% ditentukan oleh variabel lain, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan aktualisasi diri (X_1) dan penghargaan (X_2) terhadap prestasi kerja (Y).

Sedangkan dengan menggunakan uji anova maka penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.43

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102,214	2	51,107	9,928	0,001 ^a
	Residual	138,986	27	5,148		
	Total	241,200	29			

a. Predictors: (Constant), Sikap Kerja, *Organizational Learning*

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel tersebut dengan menggunakan uji anova atau F tes, ternyata di dapat F hitung adalah 9,928 dengan tingkat signifikan $0.001 < 0.005$, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi (Y).

Tabel 4.44

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,363	4,431		3,016	,006
	Kebutuhan Aktualisasi Diri	,380	,183	,410	2,079	,047
	Penghargaan	,217	,142	,300	1,523	,139

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $= a + bX_1X_2 = 13,363 + 0,380X_1 + 0,217X_2$ dengan demikian maka peningkatan variabel X_1 sebesar 0,380 akan mempengaruhi peningkatan variabel Y sebesar 13,363 sedangkan peningkatan variabel X_2 sebesar 0,217 akan mempengaruhi peningkatan variabel Y sebesar 13,363.

Untuk menguji signifikansi (X_1), (X_2) terhadap (Y) maka digunakan rumus sebagai berikut:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka signifikan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka tidak signifikan

Ternyata Jika $F_{hitung} 9,928 > F_{tabel} 3,34$, maka signifikan

Ternyata berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $F_{hitung} 9,928 > F_{tabel} 3,34$, dengan demikian maka terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja Polri pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar. Artinya hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja, dapat diterima/teruji kebenarannya.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Kebutuhan aktualisasi diri pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar selama cenderung sudah baik, karena telah sesuai dengan indikator kebutuhan aktualisasi yang meliputi kebutuhan pertumbuhan (*growth need*), kebutuhan pencapaian potensi seseorang (*achieving one's potential*), kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*) dan kebutuhan dorongan yang menunjukkan sudah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar. Artinya semakin baik aktualisasi diri maka prestasi kerja Polri akan semakin meningkat.
2. Penghargaan pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar selama ini cenderung sudah baik, karena telah sesuai dengan indikator penghargaan yang meliputi penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) dan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) yang menunjukkan sudah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar. Artinya semakin baik penghargaan maka prestasi kerja Polri akan semakin meningkat.
3. Prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwahari Kota Banjar selama ini cenderung tinggi, karena telah sesuai dengan indikator prestasi kerja yang meliputi kualitas

kerja, kuantitas kerja, ketangguhan dan sikap yang menunjukkan sudah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Kepolisian Sektor Purwaraharja Kota Banjar. Artinya semakin baik aktualisasi diri dan penghargaan maka prestasi kerja Polri akan semakin meningkat.

Adapun saran dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Untuk lebih meningkatkan aktualisasi diri sebaiknya pihak Kepolisian Sektor Purwaraharja Kota Banjar lebih mengoptimalkan aspek kebutuhan dorongan. Yaitu dengan cara lebih meningkatkan kemampuan Kepolisian Sektor Purwaraharja Kota Banjar dalam memotivasi serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengetahui dan memahami sesuatu serta untuk tumbuh dan berkembang dengan dihargai orang lain sehingga pegawai akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.
2. Untuk lebih meningkatkan pelaksanaan pemberian penghargaan, maka sebaiknya pihak Kepolisian Sektor Purwaraharja Kota Banjar lebih memperhatikan aspek penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) yaitu dengan cara lebih mampu untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk melakukan perluasan suatu pekerjaan.
3. Untuk lebih meningkatkan prestasi kerja sebaiknya pihak Kepolisian Sektor Purwaraharja Kota Banjar lebih memperhatikan aspek sikap, yaitu dilakukan dengan cara lebih meningkatkan kerja sama yang baik dengan pegawai lainnya serta bersikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sehingga akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung :Remaja Rosdakarya.
- Edwin B Flippo. 2011. *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Jakarta : Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hartimbul Ginting, Nembah F. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Yrama Widya.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen kompensasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi. 10)*. Jakarta : Salemba Empat.

- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Siswanto, H. B. 2011. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta: Pranada Media Group.
- Winardi. 2010. *Motivasi, Permotivasi, dan Manajemen*, Edisi Kesatu, Cetakan. Kesatu, Jakarta : PT. Raja.Grafindo Persada.