

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Kepolisian Resor Ciamis selanjutnya disebut Polres Ciamis adalah instansi di bawah Polda Jawa Barat yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No. 271 Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis. Sebagai bagian dari Kepolisian Negara Republik Indonesia, Polres Ciamis melaksanakan tugas memelihara keamanan, dan ketertiban masyarakat (harkamtibmas), penegakkan hukum (gakkum), serta melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat khususnya di Wilayah Kabupaten Ciamis. Adapun sifat kegiatan yang dilakukan oleh Polres Ciamis yaitu preemtif (pembinaan), preemtif (pencegahan gangguan kamtibmas), dan represif (penegakkan hukum). Sedangkan dalam hal pelayanan Polres Ciamis menyelenggarakan Layanan Laporan/Pengaduan (contoh Laporan Polisi dan Laporan Kehilangan), Layanan Administrasi/Surat Keterangan (contoh SKCK, SIM, STNK, Surat Izin Keramaian dan Jalan), Layanan Darurat (Call Center 110), serta Bantuan Kepolisian (contoh pengaturan lalu lintas, pengawalan, dan pengamanan).

4.1.1.1 Profil Kepolisian Resor Ciamis

Berdasarkan sejarah terbentuknya Polres Ciamis tidak terlepas dari peran Pemerintahan Kabupaten Ciamis yang memerlukan sinergitas dalam hal

pemeliharaan kamtibmas guna menjamin tuntunan perkembangan dan kemajuan sesuai dengan kebutuhan masyarakat Kabupaten Ciamis.

Polres Ciamis dibentuk pada tahun 1942 dengan Kapolres Kompol I M. Sanusi Tanijmiitarja dan menempati bangunan milik Pemerintah Kabupaten Ciamis di Jalan Jenderal Sudirman No. 34 Lingkungan Janggala Kelurahan Ciamis Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis dengan status Hak Guna Pakai. Pada tahun 1982 tepatnya pada saat kunjungan Menhankam Panglima ABRI Jenderal TM M. Yusuf ke Kabupaten Ciamis termasuk Polres Ciamis yang dipimpin oleh Kapolres Letkol Pol. Hudaya Sumarya, Menhankam Pangab merasa prihatin dengan kondisi bangunan Polres Ciamis, sehingga meminta agar Bupati Ciamis Drs. Soeyoed dapat memberikan tanah yang memadai untuk dibangun Kantor Polres Ciamis yang representatif. Selanjutnya Bupati Ciamis memberikan tanah bengkok Kelurahan Sindangrasa Kecamatan Ciamis Kabupaten Ciamis seluas 700 m² dengan status Hak Guna Pakai berdasarkan Surat Gubernur Jawa Barat Nomor : 591/4748/Pemdes tanggal 6 September 1982 (Renstra 2015-2019). Pada tahun 1982 juga dibangun Mapolres Ciamis di atas lahan baru yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Ciamis dan diresmikan oleh Kapolda Jabar Irjen Pol. Drs. Heran Sudjanadiwirja dengan fasilitas kantor yang cukup memadai sedangkan untuk bangunan lama dijadikan Mapolsek Ciamis dengan status tanah Hak Guna Pakai dari Pemerintahan Kabupaten Ciamis (Renstra 2015-2019).

Polres Ciamis membawahi 17 Polsek antara lain Polsek Ciamis, Polsek Cikoneng, Polsek Cihaurbeuti, Polsek Panumbangan, Polsek Panjalu, Polsek

Kawali, Polsek Panawangan, Polsek Rajadesa, Polsek Rancah, Polsek Sukadana, Polsek Cipaku, Polsek Cijeungjing, Polsek Cimaragas, Polsek Cisaga, Polsek Pamarican, Polsek Lakbok, dan Polsek Banjarsari. Jumlah Polsek tersebut belum sebanding dengan jumlah kecamatan di Kabupaten Ciamis yang berjumlah 27 kecamatan, sehingga dalam pelaksanaannya terdapat 8 Polsek yang membawahi lebih dari satu kecamatan antara lain Polsek Ciamis membawahi 3 kecamatan (Ciamis, Sadananya, dan Baregbeg), Polsek Cikoneng membawahi 2 kecamatan (Cikoneng dan Sindangkasih), Polsek Panjalu membawahi 2 kecamatan (Panjalu dan Sukamantri), Polsek Kawali membawahi 3 kecamatan (Kawali, Lumbung, dan Jatinagara), Polsek Rancah membawahi 3 kecamatan (Rancah dan Tambaksari), Polsek Cimaragas membawahi 2 kecamatan (Cimaragas dan Cidolog), Polsek Lakbok membawahi 2 kecamatan (Lakbok dan Purwadadi), serta Polsek Banjarsari membawahi 2 kecamatan (Banjarsari dan Banjaranyar).

Kondisi Personel Polres Ciamis saat ini berjumlah 665 orang terdiri dari 7 anggota Polri berpangkat Perwira Menengah, 57 anggota Polri berpangkat Perwira Pertama, 583 anggota Polri berpangkat Bintara, dan 18 Aparatur Sipil Negara (ASN). Adapun dari keseluruhan jumlah personel tersebut 367 orang diantaranya ditempatkan di Polres Ciamis dan 298 orang lainnya ditempatkan di 17 Polsek jajaran Polres Ciamis dengan rincian sebagai berikut:

a. Jumlah personel Satuan Polres Ciamis : 367

- | | |
|--------------------|------|
| 1. Pimpinan | : 2 |
| 2. Bag Operasional | : 13 |
| 3. Bag Perencanaan | : 10 |
| 4. Bag SDM | : 16 |
| 5. Bag Logistik | : 9 |

6. Seksi Umum	: 6
7. Seksi Keuangan	: 9
8. Seksi Pengawasan	: 7
9. Seksi Hukum	: 2
10. Seksi Propam	: 16
11. Seksi Humas	: 7
12. Seksi TIK	: 4
13. Seksi Dokkes	: 12
14. SPKT	: 13
15. Satuan Binmas	: 11
16. Satuan Intelkam	: 33
17. Satuan Samapta	: 51
18. Satuan Lantas	: 74
19. Satuan Reskrim	: 49
20. Satuan Resnarkoba	: 18
21. Satuan Tahti	: 4

b. Jumlah personel polsek jajaran Polres Ciamis : 298

1. Polsek Ciamis	: 32
2. Polsek Cikoneng	: 30
3. Polsek Cihaurbeuti	: 15
4. Polsek Panumbangan	: 14
5. Polsek Panjalu	: 15
6. Polsek Kawali	: 24
7. Polsek Panawangan	: 16
8. Polsek Rajadesa	: 15
9. Polsek Rancah	: 15
10. Polsek Sukadana	: 13
11. Polsek Cipaku	: 15
12. Polsek Cijeungjing	: 15
13. Polsek Cimaragas	: 16
14. Polsek Cisaga	: 17

15. Polsek Pamarican	: 15
16. Polsek Lakbok	: 15
17. Polsek Banjarsari	: 16

Jumlah Riil Personel Polres Ciamis sebanyak 665 orang masih belum dapat memenuhi kebutuhan Daftar Susunan Personel (DSP) Ideal dengan jumlah 1.584 personel (341 Perwira, 1.124 Bintara, dan 119 ASN), atau dengan kata lain masih terdapat kekurangan sebanyak 919 personel. Terlebih apabila dibandingkan dengan jumlah Penduduk Kabupaten Ciamis sesuai Data Badan Pusat Statistik (BPS) 2026 yaitu sebanyak 1.273.158 jiwa atau dengan perbandingan 1 : 1.914,5 jiwa, artinya satu personel Polres Ciamis harus dapat mengamankan sekitar 1.914 masyarakat Kabupaten Ciamis. Dengan kondisi tersebut maka diperlukan langkah-langkah strategis sehingga Polres Ciamis tetap dapat menjalankan tugas pokoknya yaitu memelihara kamtibmas, menegakkan hukum, serta melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat.

4.1.1.2 Visi dan Misi Kepolisian Resor Ciamis

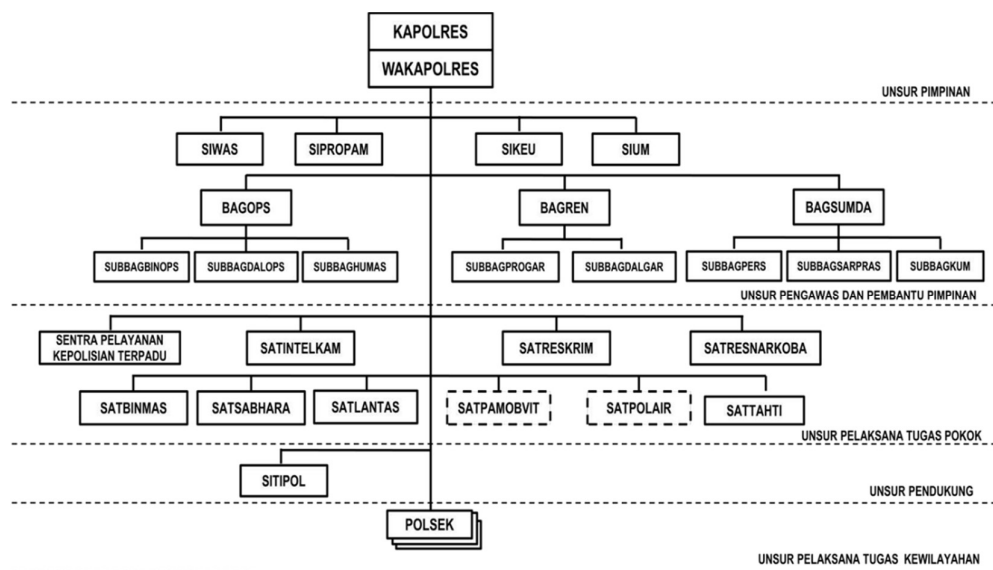
Berdasarkan laporan Renstra tahun 2014-2019 bahwa Visi Kepolisian Resor Ciamis adalah "Terwujudnya pelayanan kepolisian yang profesional, modern dan terpercaya di wilayah Hukum Polres Ciamis". Sedangkan misi Kepolisian Resor Ciamis adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat secara transparan dan akuntabel.
- b) Menegakkan hukum secara adil dan tidak diskriminatif.
- c) Meningkatkan sinergi dengan TNI, pemerintahan daerah, dan seluruh elemen masyarakat.

- d) Menjaga integritas dan etika profesi dalam pelaksanaan tugas.

4.1.1.3 Struktur Organisasi Kepolisian Resor Ciamis

Berdasarkan *Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010* tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor struktur organisasi Kepolisian Resor Ciamis dapat dilihat pada gambar bagan berikut ini:



Sumber: Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010

Gambar 4.1.
Struktur Organisasi Kepolisian Resor Ciamis

Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor, Uraian Tugas pada Kepolisian Resor Ciamis, adalah sebagai berikut:

1. Kapolres merupakan pimpinan Polres yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kapolda. Kapolres bertugas:

- a. Memimpin, membina, mengawasi, dan mengendalikan satuan organisasi di lingkungan Polres dan unsur pelaksana kewilayahan dalam jajarannya.
 - b. Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolda yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.
2. Wakapolres merupakan unsur pimpinan Polres yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kapolres. Wakapolres bertugas:
 - a. Membantu Kapolres dalam melaksanakan tugasnya dengan mengawasi, mengendalikan, mengkoordinir pelaksanaan tugas seluruh satuan organisasi Polres.
 - b. Dalam batas kewenangannya memimpin Polres dalam hal Kapolres berhalangan.
 - c. Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolres dalam hal pengambilan keputusan berkaitan dengan tugas pokok Polres.
3. Bagops merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Bagops bertugas merencanakan dan mengendalikan administrasi operasi kepolisian, pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau instansi pemerintah, menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan Polres serta mengendalikan pengamanan markas. Bagops dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
 - a. Subbagian Pembinaan Operasi (Subbagbinops), yang bertugas:
 1. Menyusun perencanaan operasi dan pelatihan praoperasi serta menyelenggarakan administrasi operasi.

2. Melaksanakan koordinasi antar fungsi dan instansi/lembaga terkait dalam rangka pelaksanaan pengamanan kegiatan masyarakat dan/atau pemerintah.
- b. Subbagian Pengendalian Operasi (Subbagdalops), yang bertugas:
 1. Melaksanakan pengendalian operasi dan pengamanan kepolisian.
 2. Mengumpulkan, mengolah dan menyajikan data dan pelaporan operasi kepolisian serta kegiatan pengamanan.
 3. Mengendalikan pelaksanaan pengamanan markas di lingkungan Polres.
- c. Subbagian Hubungan Masyarakat (Subbaghumas), yang bertugas:
 1. Mengumpulkan dan mengolah data, serta menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan kepolisian yang berkaitan dengan penyampaian berita di lingkungan Polres.
 2. Meliput, memantau, memproduksi, dan mendokumentasikan informasi yang berkaitan dengan tugas Polres.
4. Bagren merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Bagren bertugas menyusun Rencana Kerja (Renja), mengendalikan program dan anggaran, serta menganalisis dan mengevaluasi atas pelaksanaannya, termasuk merencanakan pengembangan satuan kewilayahan. Bagren dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
 - a. Subbagian Program dan Anggaran (Subbagprogar), yang bertugas:

1. Membantu menyusun rencana jangka sedang dan jangka pendek Polres, antara lain Renstra, Rancangan Renja, dan Renja.
2. Membantu menyusun rencana kebutuhan anggaran Polres dalam bentuk RKA-KL, DIPA, penyusunan penetapan kinerja, KAK atau TOR, dan RAB.
- b. Subbagian Pengendalian Anggaran (Subbagdalgar), yang bertugas:
 1. Membantu dalam membuat administrasi otorisasi anggaran tingkat Polres.
 2. Menyusun LRA dan membuat laporan akuntabilitas kinerja Satker dalam bentuk LAKIP meliputi analisis target pencapaian kinerja, program, dan anggaran.
5. Bagsumda merupakan unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. Bagsumda bertugas melaksanakan pembinaan administrasi personel, sarana dan prasarana, pelatihan fungsi, pelayanan kesehatan, bantuan dan penerapan hukum. Bagsumda dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
 - a. Subbagian Personel (Subbagpers), yang bertugas melaksanakan pembinaan karier personel, perawatan personel, psikologi personel, pelatihan fungsi, dan pelayanan kesehatan personel Polri di lingkungan Polres.
 - b. Subbagian Sarana dan Prasarana (Subbagsarpras), yang bertugas melaksanakan inventarisasi, SIMAK BMN, penyaluran perbekalan umum, perawatan alat khusus, senjata api, amunisi dan angkutan, serta

memelihara fasilitas jasa dan konstruksi, listrik, air, dan telepon.

- c. Subbagian Hukum (Subbagkum), yang bertugas melaksanakan pelayanan bantuan hukum, memberikan pendapat dan saran hukum, penyuluhan hukum, dan pembinaan hukum serta analisis sistem dan metoda terkait dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di lingkungan Polres.
6. Siwas dipimpin oleh Kasiwas yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Siwas dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
 - a. Subseksi Bidang Operasional (Subsibidopsnal), yang bertugas melakukan pengawasan dan monitoring secara umum dan insidentil di bidang operasional oleh semua unit kerja, mulai tahap perencanaan, pelaksanaan dan pencapaian kinerja.
 - b. Subseksi Bidang Pembinaan (Subsibidbin), yang bertugas melakukan pengawasan dan monitoring secara umum dan insidentil di bidang pembinaan meliputi personel, materiil, fasilitas, dan jasa.
 7. Sipropam dipimpin oleh Kasipropam yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Sipropam bertugas melaksanakan pembinaan dan pemeliharaan disiplin, pengamanan internal, pelayanan pengaduan masyarakat yang diduga dilakukan oleh anggota Polri dan/atau PNS Polri, melaksanakan sidang disiplin dan/atau kode etik profesi Polri, serta rehabilitasi personel. Sipropam dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:

- a. Unit Provos, yang bertugas melakukan pelayanan pengaduan masyarakat tentang penyimpangan perilaku dan tindakan personel Polri, penegakan disiplin dan ketertiban personel Polres, pelaksanaan sidang disiplin dan/atau kode etik profesi, serta pelaksanaan pengawasan dan penilaian terhadap personel Polres yang sedang dan telah menjalankan hukuman disiplin dan/atau kode etik profesi.
 - b. Unit Pengamanan Internal (Unitpaminal), yang bertugas melakukan pengamanan internal dalam rangka penegakan disiplin dan pemuliaan profesi, penyiapan proses dan keputusan rehabilitasi personel Polres yang telah melaksanakan hukuman dan yang tidak terbukti melakukan pelanggaran disiplin dan/atau kode etik profesi.
8. Sikeu dipimpin oleh Kasikeu yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Sikeu dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
- a. Subseksi Administrasi (Subsimin), yang bertugas melakukan pelayanan administrasi keuangan, meliputi pembiayaan, pengendalian, dan pembukuan keuangan.
 - b. Subseksi Gaji (Subsigaji), yang bertugas melakukan pembayaran gaji personel Polri.
 - c. Subseksi Akuntansi dan Verifikasi (Subsiakunver), yang bertugas melakukan kegiatan yang berkaitan dengan akuntansi dan verifikasi keuangan.
 - d. Subseksi Data (Subsidata), yang bertugas membuat laporan

pertanggungjawaban keuangan.

9. Sium dipimpin oleh Kasium yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Sium dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
 - a. Subseksi Administrasi dan Ketatausahaan (Subsimintu), yang bertugas melakukan pelayanan administrasi umum, ketatausahaan, dan kearsipan di lingkungan Polres.
 - b. Subseksi Pelayanan Markas (Subsiyanma), yang bertugas melakukan pelayanan markas di lingkungan Polres, antara lain melaksanakan pelayanan fasilitas kantor, rapat, angkutan, perumahan, protokoler untuk upacara, pemakaman, dan urusan dalam di lingkungan Polres.
10. SPKT dipimpin oleh Ka SPKT yang bertanggung jawab kepada Kapolres, dibawah koordinasi dan arahan Kabagops, serta dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. SPKT dalam melaksanakan tugas dibantu oleh Unit.
11. Satintelkam dipimpin oleh Kasatintelkam yang bertanggung jawab kepada Kapolres, dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Satintelkam dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
 - a. Urusan Pembinaan Operasional (Urbinspsnal), yang bertugas melakukan pembinaan kegiatan intelijen dalam bidang keamanan, mengumpulkan, menyimpan, dan melakukan pemutakhiran biodata tokoh formal atau informal organisasi sosial, masyarakat, politik, dan pemerintah daerah, serta persandian, pendokumentasian,

penganalisisan terhadap perkembangan lingkungan strategik, penyusunan produk intelijen untuk mendukung kegiatan Polres, dan pemberdayaan personel pengemban fungsi intelijen.

- b. Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan, memberikan pelayanan dalam bentuk izin keramaian umum dan kegiatan masyarakat lainnya, STTP, rekomendasi penggunaan senjata api dan bahan peledak, SKCK kepada masyarakat yang membutuhkan, dan melakukan pengawasan dan pengamanan atas pelaksanaannya.
 - c. Unit, terdiri dari paling banyak 7 (tujuh) Unit, yang bertugas melaksanakan tugas-tugas operasional meliputi kegiatan operasional intelijen keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*), pengembangan jaringan informasi dan penyusunan prakiraan intelijen keamanan dan menyajikan hasil analisis setiap perkembangan yang perlu mendapat perhatian pimpinan.
12. Satreskrim dipimpin oleh Kasatreskrim yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Satreskrim dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
- a. Urusan Pembinaan Operasional (Urbinsnas), yang bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap administrasi serta pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan, menganalisis penanganan

kasus dan mengevaluasi efektivitas pelaksanaan tugas Satreskrim.

- b. Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan.
 - c. Urusan Identifikasi (Urident), yang bertugas melakukan identifikasi dan laboratorium forensik lapangan, dan pengidentifikasian untuk kepentingan penyidikan dan pelayanan umum.
 - d. Unit, terdiri dari paling banyak 6 (enam) Unit, yang bertugas melakukan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana umum, khusus, dan tertentu di daerah hukum Polres, serta memberikan pelayanan dan perlindungan khusus kepada remaja, anak, dan wanita baik sebagai pelaku maupun korban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
13. Satresnarkoba dipimpin oleh Kasatresnarkoba yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Satresnarkoba dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
- a. Urusan Pembinaan Operasional (Urbinsopsnal), yang bertugas melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap administrasi serta pelaksanaan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana Narkoba, pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan Narkoba serta menganalisis penanganan kasus dan mengevaluasi efektivitas pelaksanaan tugas Satresnarkoba.
 - b. Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas

menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan.

- c. Unit, terdiri dari paling banyak 3 (tiga) Unit, yang bertugas melakukan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba dan prekursor di daerah hukum Polres.
14. Satbinmas dipimpin oleh Kasatbinmas yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Satbinmas dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
- a. Urusan Pembinaan Operasional (Urbinsnas), yang bertugas melakukan pembinaan administrasi di bidang operasional kegiatan pembinaan keamanan, ketertiban masyarakat, pam swakarsa dan Polmas serta melaksanakan anev atas pelaksanaan tugas pembinaan masyarakat di lingkungan Polres.
 - b. Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan.
 - c. Unit Pembinaan Perpolisian Masyarakat (Unitbinpolmas), yang bertugas membina dan mengembangkan kemampuan peran serta masyarakat melalui Polmas dalam rangka menyelesaikan masalah-masalah sosial yang terjadi dalam kehidupan masyarakat.
 - d. Unit Pembinaan Ketertiban Masyarakat (Unitbintibmas), yang bertugas melakukan pembinaan di bidang ketertiban masyarakat terhadap komponen masyarakat antara lain remaja, pemuda, wanita, dan anak.
 - e. Unit Pembinaan Keamanan Swakarsa (Unitbinkamsa), yang bertugas

melakukan pembinaan dan mengembangkan bentuk-bentuk pamswakarsa dalam rangka meningkatkan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum dan ketentuan peraturan perundang-undangan serta melakukan pembinaan teknis, pengkoordinasian dan pengawasan Polsus dan Satpam.

15. Satsabhara dipimpin oleh Kasatsabhara yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Satsabhara dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
 - a. Urusan Pembinaan Operasional (Urbinsnas), yang bertugas merencanakan penyelenggaraan tugas Turjawali, menyelenggarakan pelatihan keterampilan, pembinaan teknis pemeliharaan ketertiban umum berupa penegakan hukum Tipiring dan TPTKP, pencarian dan penyelamatan atau SAR.
 - b. Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan.
 - c. Unit Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan, dan Patroli (Uniturjawali), yang bertugas melaksanakan kegiatan Turjawali, dan penegakan hukum Tipiring serta pengamanan markas.
 - d. Unit Pengamanan Objek Vital (Unitpamobvit), yang bertugas melaksanakan kegiatan penjagaan, pengawalan, patroli, dan pengamanan objek vital.
 - e. Unit Pengendalian Massa (Unitdalmas), yang bertugas melaksanakan negosiasi, pengamanan unjuk rasa dan pengendalian massa.

16. Satlantas dipimpin oleh Kasatlantas yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Satlantas dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
- a. Urusan Pembinaan Operasional (Urbinoopsnal), yang bertugas melaksanakan pembinaan lalu lintas, melakukan kerja sama lintas sektoral, pengkajian masalah di bidang lalu lintas, pelaksanaan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan Kamseltibcarlantas, perawatan dan pemeliharaan peralatan dan kendaraan.
 - b. Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan.
 - c. Unit Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan dan Patroli (Unitturjawali), yang bertugas melaksanakan kegiatan Turjawali dan penindakan terhadap pelanggaran lalu lintas dalam rangka penegakan hukum.
 - d. Unit Pendidikan Masyarakat dan Rekayasa (Unitdikyasa), yang bertugas melakukan pembinaan partisipasi masyarakat dan Dikmaslantas.
 - e. Unit Registrasi dan Identifikasi (Unitregident), yang bertugas melayani administrasi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor serta pengemudi.
 - f. Unit Kecelakaan (Unitlaka), yang bertugas menangani kecelakaan lalu lintas dalam rangka penegakan hukum.

17. Sattahti dipimpin oleh Kasattahti yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Sattahti dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
 - a. Urusan Administrasi dan Ketatausahaan (Urmintu), yang bertugas menyelenggarakan kegiatan administrasi dan ketatausahaan umum terkait dengan tahanan dan barang bukti.
 - b. Unit Perawatan Tahanan (Unitwattah), yang bertugas melaksanakan pembinaan dan pemberian petunjuk tata tertib penahanan, pelayanan kesehatan, perawatan, pembinaan jasmani dan rohani tahanan, pengelolaan barang titipan milik tahanan.
 - c. Unit Barang Bukti (Unitbarbuk), yang bertugas melaksanakan pengamanan dan pengelolaan barang bukti beserta administrasinya.
18. Sitipol dipimpin oleh Kasitipol yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. Sitipol dalam melaksanakan tugas dibantu oleh:
 - a. Subseksi Teknologi Komunikasi (Subsitekkom), yang bertugas melaksanakan pemeliharaan jaringan komunikasi kepolisian dan data, serta pelayanan telekomunikasi.
 - b. Subseksi Teknologi Informasi (Subsitekinfo), yang bertugas menyelenggarakan sistem informasi meliputi pengumpulan dan pengolahan data Polres serta sistem informasi kriminal.
19. Polsek merupakan unsur pelaksana tugas kewilayahan yang berada di bawah Kapolres. Polsek bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri

dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pemberian perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta tugas-tugas Polri lain dalam daerah hukumnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Polsek dipimpin Kapolsek dan didampingi Wakapolsek. Kapolsek bertugas:

- a. Memimpin, membina, mengawasi, mengatur dan mengendalikan satuan organisasi di lingkungan Polsek dan unsur pelaksana kewilayahan dalam jajarannya termasuk kegiatan pengamanan markas.
- b. Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolres yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya.

Sedangkan Wakapolsek bertugas:

- a. Membantu Kapolsek dalam melaksanakan tugasnya dengan mengawasi, mengatur, mengendalikan, dan mengkoordinir pelaksanaan tugas seluruh satuan organisasi Polsek.
- b. Dalam batas kewenangannya memimpin Polsek dalam hal Kapolsek berhalangan.
- c. Memberikan saran pertimbangan kepada Kapolsek dalam hal pengambilan keputusan berkaitan dengan tugas pokok Polsek.

4.1.1.4 Karakteristik Responden

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini, penulis menggunakan 79 orang anggota Polri di Kepolisian Resor Ciamis sebagai responden penelitian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara proporsional kepada seluruh satuan dan

bagian yang ada di lingkungan Polres Ciamis. Berdasarkan data responden tersebut, berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan golongan.

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	64	81,0
2	Perempuan	15	19,0
	Jumlah	79	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa dari 79 responden yang dijadikan objek penelitian, terdiri dari anggota laki-laki sebanyak 64 orang atau 81% dan anggota perempuan sebanyak 15 orang atau 19%. Artinya bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-laki, hal ini sesuai dengan kondisi umum institusi kepolisian yang didominasi oleh personel laki-laki. Profil responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.2
Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	33	41,8
2	S1	44	55,7
3	S2	2	2,5
	Jumlah	79	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden dengan latar belakang pendidikan SMA sebanyak 33 orang atau 41,8%, pendidikan S1 sebanyak 44 orang atau 55,7%, dan pendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 2,5%. Dengan demikian sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1, yang menandakan bahwa sumber daya manusia di Polres Ciamis memiliki kualifikasi akademik yang memadai. Selanjutnya profil responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1 – 10 tahun	30	38,0
2	11 – 20 tahun	32	40,5
3	21 – 30 tahun	14	17,7
4	> 30 tahun	3	3,8
	Jumlah	79	100,0

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1–10 tahun sebanyak 30 orang atau 38%, masa kerja 11–20 tahun sebanyak 31 orang atau 40,5%, masa kerja 21–30 tahun sebanyak 14 orang atau 17,7%, dan masa kerja lebih dari 30 tahun sebanyak 3 orang atau 3,8%. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Polres Ciamis telah memiliki pengalaman yang baik dalam bekerja.

4.1.2 Deskripsi Variabel yang Diteliti

4.1.2.1 Kebutuhan Aktualisasi Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Kebutuhan aktualisasi merupakan kebutuhan tertinggi dalam hierarki kebutuhan manusia yang mendorong individu untuk mengembangkan potensi terbaik yang dimilikinya secara optimal. Kebutuhan ini mencerminkan dorongan seseorang untuk terus tumbuh, belajar, berprestasi, dan mencapai pemenuhan diri sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks organisasi kepolisian, kebutuhan aktualisasi diri anggota Polri menjadi salah satu faktor penting yang mendorong peningkatan kualitas kinerja dan profesionalisme dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat.

Dalam penelitian ini, variabel kebutuhan aktualisasi diukur menggunakan 8 item pernyataan yang mencakup empat dimensi, yaitu kebutuhan pertumbuhan (growth need), kebutuhan pencapaian potensi (achieving one's potential), kebutuhan pemenuhan diri (self-fulfillment), dan kebutuhan dorongan. Keempat dimensi tersebut mencerminkan sejauh mana anggota Kepolisian Resor Ciamis memiliki dorongan internal untuk terus berkembang, mengoptimalkan kemampuan, serta memberikan kontribusi yang bermakna bagi organisasi dan masyarakat.

Untuk mengetahui sejauh mana kebutuhan aktualisasi anggota Polri pada Kepolisian Resor Ciamis, berikut ini penulis sajikan kriteria penilaian untuk mengetahui klasifikasi nilai interval variabel tiap indikator. Kriteria penilaian dihitung dengan cara sebagai berikut:

Nilai tertinggi : $5 \times 79 = 395$

Nilai terendah : $1 \times 79 = 79$

Jumlah kriteria pernyataan: 5

$NJI = (\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}) / \text{Jumlah Kriteria Pernyataan}$

$NJI = (395 - 79) / 5$

$NJI = 63,2$

Klasifikasi penilaian untuk tiap indikator adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Pedoman Interpretasi Jawaban Responden

Interval	Kriteria Penilaian
79,0 – 142,1	Sangat Tidak Baik
142,2 – 205,3	Tidak Baik
205,4 – 268,5	Cukup Baik
268,6 – 331,7	Baik
331,8 – 395,0	Sangat Baik

Sumber: Hasil yang diolah peneliti

Berdasarkan pedoman tersebut selanjutnya dilakukan penelitian mengenai Kebutuhan Aktualisasi Anggota Kepolisian Resor Ciamis, yang hasilnya sebagai berikut:

1. Kebutuhan Pertumbuhan (*Growth Need*)

Kebutuhan pertumbuhan mencerminkan dorongan individu untuk terus belajar, berkembang, dan meningkatkan pengetahuan serta keterampilan dalam menjalankan tugas. Anggota yang memiliki kebutuhan pertumbuhan yang tinggi akan secara aktif mencari peluang untuk mengembangkan diri, baik melalui pelatihan formal maupun pengalaman kerja yang menantang. Dengan adanya

kebutuhan pertumbuhan yang kuat, anggota Polri diharapkan mampu meningkatkan kompetensinya secara berkesinambungan sehingga dapat melaksanakan tugas dengan lebih profesional dan efektif.

- a. Anggota secara aktif mencari peluang untuk mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota secara aktif mencari peluang untuk mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Secara Aktif Mencari
Peluang Mempelajari Keterampilan dan Pengetahuan Baru

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	39	49,4	195
Setuju	4	9	11,4	36
Kurang Setuju	3	13	16,5	39
Tidak Setuju	2	6	7,6	12
Sangat Tidak Setuju	1	12	15,2	12
Jumlah		79	100,0	294
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota secara aktif mencari peluang untuk mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru, sebanyak 39 orang atau 49,4% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 orang atau 11,4% responden menyatakan setuju, sebanyak 13 orang atau 16,5% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 6 orang atau 7,6% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 12 orang atau 15,2% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota

secara aktif mencari peluang untuk mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru sudah baik.

- b. Anggota merasa bahwa lingkungan kerja memberikan cukup tantangan dan mendorong untuk terus berkembang.

Tanggapan responden tentang pernyataan lingkungan kerja memberikan tantangan dan mendorong anggota untuk terus berkembang, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Lingkungan Kerja
Memberikan Tantangan dan Mendorong Anggota untuk Terus Berkembang

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	37	46,8	185
Setuju	4	10	12,7	40
Kurang Setuju	3	6	7,6	18
Tidak Setuju	2	14	17,7	28
Sangat Tidak Setuju	1	12	15,2	12
Jumlah		79	100,0	283
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa lingkungan kerja memberikan tantangan dan mendorong anggota untuk terus berkembang, sebanyak 37 orang atau 46,8% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang atau 12,7% responden menyatakan setuju, sebanyak 6 orang atau 7,6% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 14 orang atau 17,7% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 12 orang atau 15,2% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa

lingkungan kerja memberikan tantangan dan mendorong anggota untuk terus berkembang sudah baik.

2. Kebutuhan Pencapaian Potensi (*Achieving One's Potential*)

Kebutuhan pencapaian potensi seseorang merupakan kemampuan dan keyakinan individu untuk mengembangkan serta memanfaatkan seluruh potensi, kemampuan, dan bakat yang dimilikinya secara maksimal dalam pelaksanaan tugas. Dimensi ini mencerminkan sejauh mana anggota Polri memiliki kepercayaan diri bahwa mereka mampu mencapai standar kerja yang telah ditetapkan dan memberikan performa terbaik dalam menjalankan tanggung jawabnya.

- a. Anggota yakin dengan kemampuan yang dimilikinya dapat mencapai target atau standar kerja yang ditetapkan.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota yakin dengan kemampuannya dapat mencapai target atau standar kerja yang ditetapkan, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Yakin dengan Kemampuannya dapat Mencapai Target atau Standar Kerja yang ditetapkan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	43	54,4	215
Setuju	4	11	13,9	44
Kurang Setuju	3	7	8,9	21
Tidak Setuju	2	4	5,1	8
Sangat Tidak Setuju	1	14	17,7	14
Jumlah		79	100,0	302
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota yakin dengan kemampuannya dapat mencapai target atau standar kerja yang ditetapkan, sebanyak 43 orang atau 54,4% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 orang atau 13,9% responden menyatakan setuju, sebanyak 7 orang atau 8,9% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 4 orang atau 5,1% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 14 orang atau 17,7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota yakin dengan kemampuannya dapat mencapai target atau standar kerja yang ditetapkan sudah baik.

- b. Anggota mampu memahami dan dapat memanfaatkan potensi terbaik dalam dirinya.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota mampu memahami dan memanfaatkan potensi terbaik dalam dirinya, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Mampu Memahami dan Memanfaatkan Potensi Terbaik dalam Dirinya

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	44	55,7	220
Setuju	4	8	10,1	32
Kurang Setuju	3	10	12,7	30
Tidak Setuju	2	4	5,1	8
Sangat Tidak Setuju	1	13	16,5	13
Jumlah		79	100,0	303
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota mampu memahami dan memanfaatkan potensi terbaik dalam dirinya, sebanyak 44 orang atau 55,7% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 8 orang atau 10,1% responden menyatakan setuju, sebanyak 10 orang atau 12,7% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 4 orang atau 5,1% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 13 orang atau 16,5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota mampu memahami dan memanfaatkan potensi terbaik dalam dirinya sudah baik.

3. Kebutuhan Pemenuhan Diri (*Self-Fulfillment*)

Kebutuhan pemenuhan diri merupakan sejauh mana organisasi memberikan ruang dan kesempatan bagi anggota untuk menerapkan kemampuan serta berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan organisasi. Dimensi ini menggambarkan seberapa besar anggota Polri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan dan mengaktualisasikan kemampuannya secara nyata dalam lingkungan kerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang bermakna bagi kemajuan organisasi.

- a. Organisasi selalu memberikan kesempatan kepada anggota untuk menerapkan keahlian yang dimiliki.

Tanggapan responden tentang pernyataan organisasi memberikan kesempatan kepada anggota untuk menerapkan keahlian yang dimiliki, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Organisasi Selalu Memberikan Kesempatan kepada Anggota untuk Menerapkan Keahlian yang Dimiliki

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	46	58,2	230
Setuju	4	11	13,9	44
Kurang Setuju	3	7	8,9	21
Tidak Setuju	2	8	10,1	16
Sangat Tidak Setuju	1	7	8,9	7
Jumlah		79	100,0	318
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa organisasi memberikan kesempatan kepada anggota untuk menerapkan keahlian yang dimiliki, sebanyak 46 orang atau 58,2% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 orang atau 13,9% responden menyatakan setuju, sebanyak 7 orang atau 8,9% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 8 orang atau 10,1% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 7 orang atau 8,9% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa organisasi memberikan kesempatan kepada anggota untuk menerapkan keahlian yang dimiliki sudah baik.

- b. Organisasi selalu melibatkan anggota untuk turut berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang harus dicapai.

Tanggapan responden tentang pernyataan organisasi melibatkan anggota untuk berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang harus dicapai, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Organisasi Melibatkan Anggota
untuk Berpartisipasi dalam Penentuan Tujuan yang Harus Dicapai

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	45	57,0	225
Setuju	4	10	12,7	40
Kurang Setuju	3	11	13,9	33
Tidak Setuju	2	5	6,3	10
Sangat Tidak Setuju	1	8	10,1	8
Jumlah		79	100,0	316
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa organisasi melibatkan anggota untuk berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang harus dicapai, sebanyak 45 orang atau 57% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang atau 12,7% responden menyatakan setuju, sebanyak 11 orang atau 13,9% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 5 orang atau 6,3% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 8 orang atau 10,1% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa organisasi melibatkan anggota untuk berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang harus dicapai sudah baik.

4. Kebutuhan Dorongan

Kebutuhan dorongan merupakan gambaran motivasi dari dalam diri individu untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kapasitasnya sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Dimensi ini menunjukkan sejauh mana anggota Polri memiliki semangat dan motivasi intrinsik yang mendorong mereka untuk selalu mengembangkan diri, memberikan ide-ide kreatif, serta meningkatkan keterampilan secara berkelanjutan demi mencapai kinerja yang lebih optimal.

- a. Anggota memiliki kemampuan dalam memberikan ide-ide dan pemikirannya.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota memiliki kemampuan dalam memberikan ide-ide dan pemikirannya, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Memiliki Kemampuan dalam Memberikan Ide-Ide dan Pemikirannya

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	45	57,0	225
Setuju	4	16	20,3	64
Kurang Setuju	3	8	10,1	24
Tidak Setuju	2	1	1,3	2
Sangat Tidak Setuju	1	9	11,4	9
Jumlah		79	100,0	324
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota memiliki kemampuan dalam memberikan ide-ide dan pemikirannya, sebanyak 45 orang atau 57% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 orang atau 20,3% responden menyatakan setuju, sebanyak 8 orang atau 10,1% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 1 orang atau 1,3% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 9 orang atau 11,4% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota memiliki kemampuan dalam memberikan ide-ide dan pemikirannya sudah baik.

- b. Anggota selalu termotivasi untuk terus meningkatkan *skill*.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota selalu termotivasi untuk terus meningkatkan *skill*, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.12
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Selalu Termotivasi
untuk Terus Meningkatkan Skill

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	41	51,9	205
Setuju	4	12	15,2	48
Kurang Setuju	3	5	6,3	15
Tidak Setuju	2	7	8,9	14
Sangat Tidak Setuju	1	14	17,7	14
Jumlah		79	100,0	296
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota selalu termotivasi untuk terus meningkatkan skill, sebanyak 41 orang atau 51,9% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 orang atau 15,2% responden menyatakan setuju, sebanyak 5 orang atau 6,3% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 7 orang atau 8,9% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 14 orang atau 17,7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota selalu termotivasi untuk terus meningkatkan skill sudah baik.

Selanjutnya penulis melakukan rekapitulasi tanggapan responden tentang Kebutuhan Aktualisasi Anggota Kepolisian Resor Ciamis berdasarkan kuesioner yang disebar oleh penulis disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Rekapitulasi Kebutuhan Aktualisasi Anggota Kepolisian Resor Ciamis
Berdasarkan Kuesioner yang Disebar

No	Pernyataan	Jml Skor	Kategori
Kebutuhan Pertumbuhan (<i>Growth Need</i>)			
1	Anggota secara aktif mencari peluang untuk mempelajari keterampilan dan pengetahuan baru	294	Baik

2	Lingkungan kerja memberikan tantangan dan mendorong anggota untuk terus berkembang	283	Baik
Kebutuhan Pencapaian Potensi (<i>Achieving One's Potential</i>)			
3	Anggota yakin dengan kemampuannya dapat mencapai target atau standar kerja yang ditetapkan	302	Baik
4	Anggota mampu memahami dan memanfaatkan potensi terbaik dalam dirinya	303	Baik
Kebutuhan Pemenuhan Diri (<i>Self-Fulfillment</i>)			
5	Organisasi selalu memberikan kesempatan kepada anggota untuk menerapkan keahlian yang dimiliki	318	Baik
6	Organisasi melibatkan anggota untuk berpartisipasi dalam penentuan tujuan yang harus dicapai	316	Baik
Kebutuhan Dorongan			
7	Anggota memiliki kemampuan dalam memberikan ide-ide dan pemikirannya	324	Baik
8	Anggota selalu termotivasi untuk terus meningkatkan skill	296	Baik
Jumlah		2.436	
Rata-rata		304,5	Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Dari tabel 4.13 jawaban responden mengenai kebutuhan aktualisasi, nilai tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai anggota memiliki kemampuan dalam memberikan ide-ide dan pemikirannya yaitu sebesar 324, sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan mengenai lingkungan kerja memberikan tantangan dan mendorong anggota untuk terus berkembang yaitu sebesar 283. Adapun nilai rata-rata variabel kebutuhan aktualisasi diperoleh sebesar 304,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebutuhan aktualisasi anggota Kepolisian Resor Ciamis memiliki kriteria baik. Berikut peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden yang digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner:

Kelas Interval = 5

Skor Tertinggi : $5 \times 79 \times 8 = 3.160$

Skor Terendah : $1 \times 79 \times 8 = 632$

$(3.160 - 632) / 5 = 505,6$

Tabel 4.14
Interpretasi Mengenai Kebutuhan Aktualisasi
Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Interval	Kriteria Penilaian
632,0 – 1.137,5	Sangat Tidak Baik
1.137,6 – 1.643,1	Tidak Baik
1.643,2 – 2.148,7	Cukup Baik
2.148,8 – 2.654,3	Baik
2.654,4 – 3.160,0	Sangat Baik

(Sugiyono, 2020:114)

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut maka nilai dari tanggapan responden tentang Kebutuhan Aktualisasi Anggota Kepolisian Resor Ciamis adalah sebesar 2.436 berada pada interval 2.148,8 – 2.654,3, sehingga hal ini berada pada kategori Baik. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa “Kebutuhan Aktualisasi Anggota Kepolisian Resor Ciamis termasuk dalam kategori Baik”.

4.1.2.2 Penghargaan Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada anggota sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi, dedikasi, dan prestasi kerja yang telah ditunjukkan dalam melaksanakan tugas. Penghargaan memiliki peranan penting dalam memotivasi anggota Polri untuk terus meningkatkan kinerjanya, karena dengan adanya pengakuan atas prestasi yang dicapai, anggota akan merasa dihargai dan terdorong untuk memberikan yang terbaik dalam

pelaksanaan tugas. Penghargaan tidak hanya bersifat material, tetapi juga mencakup pengakuan moral, kesempatan pengembangan karier, serta pemberian tanggung jawab yang lebih besar sebagai wujud kepercayaan pimpinan kepada anggota yang berprestasi.

Dalam penelitian ini, penghargaan diukur dari dua dimensi utama, yaitu penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Kedua dimensi tersebut mencerminkan sejauh mana organisasi Kepolisian Resor Ciamis mampu memberikan penghargaan yang adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan oleh setiap anggota sehingga dapat mendorong peningkatan motivasi dan prestasi kerja secara berkelanjutan.

1. Penghargaan Ekstrinsik (*Extrinsic Rewards*)

Penghargaan ekstrinsik merupakan dimensi pertama dalam variabel penghargaan yang mencakup berbagai bentuk penghargaan yang berasal dari lingkungan kerja dan dapat dirasakan secara langsung oleh anggota, seperti kenaikan pangkat, tunjangan kinerja tambahan, kesempatan mengikuti pelatihan, pujian, serta ucapan terima kasih dari pimpinan. Penghargaan ekstrinsik bersifat nyata dan terukur sehingga memiliki dampak langsung terhadap motivasi dan kepuasan kerja anggota Polri.

- a. Anggota menerima kenaikan pangkat sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang telah dicapai.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota menerima kenaikan pangkat sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang telah dicapai, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Menerima Kenaikan Pangkat sebagai Bentuk Penghargaan atas Prestasi yang Telah Dicapai

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	49	62,0	245
Setuju	4	11	13,9	44
Kurang Setuju	3	4	5,1	12
Tidak Setuju	2	5	6,3	10
Sangat Tidak Setuju	1	10	12,7	10
Jumlah		79	100,0	321
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota menerima kenaikan pangkat sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang telah dicapai, sebanyak 49 orang atau 62% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 11 orang atau 13,9% responden menyatakan setuju, sebanyak 4 orang atau 5,1% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 5 orang atau 6,3% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 10 orang atau 12,7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota menerima kenaikan pangkat sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang telah dicapai sudah baik.

- b. Anggota mendapatkan tunjangan kinerja tambahan sebagai bentuk penghargaan dari institusi.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota mendapatkan tunjangan kinerja tambahan sebagai bentuk penghargaan dari institusi, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Mendapatkan
Tunjangan Kinerja Tambahan sebagai Bentuk Penghargaan dari Institusi

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	39	49,4	195
Setuju	4	13	16,5	52
Kurang Setuju	3	6	7,6	18
Tidak Setuju	2	11	13,9	22
Sangat Tidak Setuju	1	10	12,7	10
Jumlah		79	100,0	297
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota mendapatkan tunjangan kinerja tambahan sebagai bentuk penghargaan dari institusi, sebanyak 39 orang atau 49,4% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 orang atau 16,5% responden menyatakan setuju, sebanyak 6 orang atau 7,6% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 11 orang atau 13,9% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 10 orang atau 12,7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota mendapatkan tunjangan kinerja tambahan sebagai bentuk penghargaan dari institusi sudah baik.

c. Anggota mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan sebagai bentuk penghargaan.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan sebagai bentuk penghargaan, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Mendapatkan
Kesempatan Mengikuti Pelatihan sebagai Bentuk Penghargaan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	42	53,2	210
Setuju	4	10	12,7	40
Kurang Setuju	3	10	12,7	30
Tidak Setuju	2	7	8,9	14
Sangat Tidak Setuju	1	10	12,7	10
Jumlah		79	100,0	304
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan sebagai bentuk penghargaan, sebanyak 42 orang atau 53,2% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang atau 12,7% responden menyatakan setuju, sebanyak 10 orang atau 12,7% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 7 orang atau 8,9% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 10 orang atau 12,7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan sebagai bentuk penghargaan sudah baik.

- d. Pimpinan selalu memberikan pujian kepada anggota yang mampu bekerja dengan baik.

Tanggapan responden tentang pernyataan pimpinan selalu memberikan pujian kepada anggota yang mampu bekerja dengan baik, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Pimpinan Selalu Memberikan Pujian kepada Anggota yang Mampu Bekerja dengan Baik

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	42	53,2	210
Setuju	4	12	15,2	48
Kurang Setuju	3	11	13,9	33
Tidak Setuju	2	2	2,5	4
Sangat Tidak Setuju	1	12	15,2	12
Jumlah		79	100,0	307
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa pimpinan selalu memberikan pujian kepada anggota yang mampu bekerja dengan baik, sebanyak 42 orang atau 53,2% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 orang atau 15,2% responden menyatakan setuju, sebanyak 11 orang atau 13,9% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 2 orang atau 2,5% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 12 orang atau 15,2% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa pimpinan selalu memberikan pujian kepada anggota yang mampu bekerja dengan baik sudah baik.

- e. Pimpinan memberikan ucapan terima kasih secara formal maupun non-formal jika anggota bekerja sesuai harapan organisasi.

Tanggapan responden tentang pernyataan pimpinan memberikan ucapan terima kasih secara formal maupun non-formal jika anggota bekerja sesuai harapan organisasi, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.19
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Pimpinan Memberikan Ucapan
Terima Kasih secara Formal maupun Non-Formal jika Anggota Bekerja
sesuai Harapan Organisasi

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	36	45,6	180
Setuju	4	15	19,0	60
Kurang Setuju	3	13	16,5	39
Tidak Setuju	2	3	3,8	6
Sangat Tidak Setuju	1	12	15,2	12
Jumlah		79	100,0	297
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa pimpinan memberikan ucapan terima kasih secara formal maupun non-formal jika anggota bekerja sesuai harapan organisasi, sebanyak 36 orang atau 45,6% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang atau 19% responden menyatakan setuju, sebanyak 13 orang atau 16,5% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 3 orang atau 3,8% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 12 orang atau 15,2% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa pimpinan memberikan ucapan terima kasih kepada anggota yang bekerja sesuai harapan organisasi sudah baik.

2. Penghargaan Intrinsik (*Intrinsic Rewards*)

Penghargaan intrinsik merupakan dimensi kedua dalam variabel penghargaan yang berkaitan dengan kepuasan batin dan rasa bangga yang dirasakan oleh anggota sebagai akibat dari pelaksanaan tugas yang baik. Penghargaan intrinsik mencakup pemberian gaji atau tunjangan yang layak, transparansi sistem penghargaan, kesempatan melanjutkan pendidikan,

objektivitas dalam promosi jabatan, serta peluang pengembangan karier yang jelas. Penghargaan intrinsik memberikan dampak jangka panjang terhadap motivasi dan loyalitas anggota Polri kepada organisasi.

- a. Instansi memberikan gaji atau tunjangan yang layak sesuai dengan kinerja anggota.

Tanggapan responden tentang pernyataan instansi memberikan gaji atau tunjangan yang layak sesuai dengan kinerja anggota, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Instansi Memberikan Gaji atau Tunjangan yang Layak sesuai dengan Kinerja Anggota

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	35	44,3	175
Setuju	4	19	24,1	76
Kurang Setuju	3	9	11,4	27
Tidak Setuju	2	6	7,6	12
Sangat Tidak Setuju	1	10	12,7	10
Jumlah		79	100,0	300
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa instansi memberikan gaji atau tunjangan yang layak sesuai dengan kinerja anggota, sebanyak 35 orang atau 44,3% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 19 orang atau 24,1% responden menyatakan setuju, sebanyak 9 orang atau 11,4% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 6 orang atau 7,6% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 10 orang atau 12,7% responden menyatakan sangat

tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa instansi memberikan gaji atau tunjangan yang layak sesuai dengan kinerja anggota sudah baik.

- b. Anggota mendapatkan penghargaan sesuai dengan prestasi kerjanya yang sudah dijelaskan secara transparan dan adil.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerjanya yang sudah dijelaskan secara transparan dan adil, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Mendapatkan Penghargaan sesuai Prestasi Kerjanya yang Sudah Dijelaskan secara Transparan dan Adil

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	36	45,6	180
Setuju	4	6	7,6	24
Kurang Setuju	3	15	19,0	45
Tidak Setuju	2	11	13,9	22
Sangat Tidak Setuju	1	11	13,9	11
Jumlah		79	100,0	282
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerjanya yang sudah dijelaskan secara transparan dan adil, sebanyak 36 orang atau 45,6% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 6 orang atau 7,6% responden menyatakan setuju, sebanyak 15 orang atau 19% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 11 orang atau 13,9% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 11 orang atau 13,9% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota

mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerjanya yang sudah dijelaskan secara transparan dan adil sudah baik.

- c. Instansi memberikan peluang bagi anggota untuk melanjutkan pendidikan lanjutan.

Tanggapan responden tentang pernyataan instansi memberikan peluang bagi anggota untuk melanjutkan pendidikan lanjutan, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Instansi Memberikan Peluang bagi Anggota untuk Melanjutkan Pendidikan Lanjutan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	36	45,6	180
Setuju	4	8	10,1	32
Kurang Setuju	3	14	17,7	42
Tidak Setuju	2	10	12,7	20
Sangat Tidak Setuju	1	11	13,9	11
Jumlah		79	100,0	285
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa instansi memberikan peluang bagi anggota untuk melanjutkan pendidikan lanjutan, sebanyak 36 orang atau 45,6% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 8 orang atau 10,1% responden menyatakan setuju, sebanyak 14 orang atau 17,7% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 10 orang atau 12,7% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 11 orang atau 13,9% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa instansi memberikan peluang bagi anggota untuk melanjutkan pendidikan lanjutan sudah baik.

- d. Proses promosi jabatan dilakukan secara objektif terhadap anggota.

Tanggapan responden tentang pernyataan proses promosi jabatan dilakukan secara objektif terhadap anggota, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Proses Promosi Jabatan
Dilakukan secara Objektif terhadap Anggota

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	39	49,4	195
Setuju	4	12	15,2	48
Kurang Setuju	3	8	10,1	24
Tidak Setuju	2	3	3,8	6
Sangat Tidak Setuju	1	17	21,5	17
Jumlah		79	100,0	290
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa proses promosi jabatan dilakukan secara objektif terhadap anggota, sebanyak 39 orang atau 49,4% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 orang atau 15,2% responden menyatakan setuju, sebanyak 8 orang atau 10,1% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 3 orang atau 3,8% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 17 orang atau 21,5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa proses promosi jabatan dilakukan secara objektif terhadap anggota sudah baik.

- e. Instansi menyediakan peluang yang jelas bagi anggota untuk terus berkembang secara profesional.

Tanggapan responden tentang pernyataan instansi menyediakan peluang yang jelas bagi anggota untuk terus berkembang secara profesional, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Instansi Menyediakan Peluang yang Jelas bagi Anggota untuk Terus Berkembang secara Profesional

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	38	48,1	190
Setuju	4	13	16,5	52
Kurang Setuju	3	8	10,1	24
Tidak Setuju	2	6	7,6	12
Sangat Tidak Setuju	1	14	17,7	14
Jumlah		79	100,0	292
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa instansi menyediakan peluang yang jelas bagi anggota untuk terus berkembang secara profesional, sebanyak 38 orang atau 48,1% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 orang atau 16,5% responden menyatakan setuju, sebanyak 8 orang atau 10,1% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 6 orang atau 7,6% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 14 orang atau 17,7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa instansi menyediakan peluang yang jelas bagi anggota untuk terus berkembang secara profesional sudah baik.

Selanjutnya penulis melakukan rekapitulasi tanggapan responden tentang Penghargaan Anggota Kepolisian Resor Ciamis berdasarkan kuesioner yang disebar oleh penulis disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.25
Rekapitulasi Penghargaan Anggota Kepolisian Resor Ciamis Berdasarkan
Kuesioner yang Disebar

No	Pernyataan	Jml Skor	Kategori
Penghargaan Ekstrinsik (<i>Extrinsic Rewards</i>)			
1	Anggota menerima kenaikan pangkat sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang telah dicapai	321	Baik
2	Anggota mendapatkan tunjangan kinerja tambahan sebagai bentuk penghargaan dari institusi	297	Baik
3	Anggota mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan sebagai bentuk penghargaan	304	Baik
4	Pimpinan selalu memberikan pujian kepada anggota yang mampu bekerja dengan baik	307	Baik
5	Pimpinan memberikan ucapan terima kasih secara formal maupun non-formal jika anggota bekerja sesuai harapan organisasi	297	Baik
Penghargaan Intrinsik (<i>Intrinsic Rewards</i>)			
6	Instansi memberikan gaji atau tunjangan yang layak sesuai dengan kinerja anggota	300	Baik
7	Anggota mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerjanya yang sudah dijelaskan secara transparan dan adil	282	Baik
8	Instansi memberikan peluang bagi anggota untuk melanjutkan pendidikan lanjutan	285	Baik
9	Proses promosi jabatan dilakukan secara objektif terhadap anggota	290	Baik
10	Instansi menyediakan peluang yang jelas bagi anggota untuk terus berkembang secara profesional	292	Baik
Jumlah		2.975	
Rata-rata		297,5	Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Dari tabel 4.25 jawaban responden mengenai penghargaan, nilai tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai anggota menerima kenaikan pangkat sebagai bentuk penghargaan atas prestasi yang telah dicapai yaitu sebesar 321, sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan mengenai anggota mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerjanya yang sudah dijelaskan secara transparan dan

adil yaitu sebesar 282. Adapun nilai rata-rata variabel penghargaan diperoleh sebesar 297,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penghargaan anggota Kepolisian Resor Ciamis memiliki kriteria baik. Berikut peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden yang digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner:

Kelas Interval = 5

Skor Tertinggi : $5 \times 79 \times 10 = 3.950$

Skor Terendah : $1 \times 79 \times 10 = 790$

$(3.950 - 790) / 5 = 632$

Tabel 4.26
Interpretasi Mengenai Penghargaan Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Interval	Kriteria Penilaian
790,0 – 1.421,9	Sangat Tidak Baik
1.422,0 – 2.053,9	Tidak Baik
2.054,0 – 2.685,9	Cukup Baik
2.686,0 – 3.317,9	Baik
3.318,0 – 3.950,0	Sangat Baik

(Sugiyono, 2020:114)

Berdasarkan tabel 4.26 tersebut maka nilai dari tanggapan responden tentang Penghargaan Anggota Kepolisian Resor Ciamis adalah sebesar 2.975 berada pada interval 2.686,0 – 3.317,9, sehingga hal ini berada pada kategori Baik. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa “Penghargaan Anggota Kepolisian Resor Ciamis termasuk dalam kategori Baik”.

4.1.2.3 Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seorang anggota mampu menyelesaikan pekerjaan, menerapkan pengetahuan teknis, mengambil inisiatif, berpikir secara cepat dan tepat, menunjukkan sikap profesional, serta memelihara kedisiplinan dalam melaksanakan tugas kepolisian.

Dalam penelitian ini, variabel prestasi kerja diukur menggunakan 12 item pernyataan yang mencakup enam dimensi, yaitu hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, dan disiplin waktu serta absensi. Keenam dimensi tersebut secara komprehensif menggambarkan tingkat pencapaian kinerja anggota Polri pada Kepolisian Resor Ciamis dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari.

1. Hasil Kerja

Hasil kerja merupakan dimensi pertama dalam prestasi kerja yang mencerminkan tingkat kuantitas maupun kualitas output yang dihasilkan oleh anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil kerja yang baik mencerminkan kemampuan anggota Polri dalam menyelesaikan setiap tugas dengan standar kualitas yang telah ditetapkan oleh institusi serta menunjukkan tingkat ketepatan dan ketelitian dalam menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat.

- a. Kualitas kerja anggota selalu memenuhi standar yang ditetapkan instansi.

Tanggapan responden tentang pernyataan kualitas kerja anggota selalu memenuhi standar yang ditetapkan instansi, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.27
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Kualitas Kerja Anggota Selalu Memenuhi Standar yang Ditetapkan Instansi

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	45	57,0	225
Setuju	4	5	6,3	20
Kurang Setuju	3	8	10,1	24
Tidak Setuju	2	9	11,4	18
Sangat Tidak Setuju	1	12	15,2	12
Jumlah		79	100,0	299
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa kualitas kerja anggota selalu memenuhi standar yang ditetapkan instansi, sebanyak 45 orang atau 57,0% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 5 orang atau 6,3% responden menyatakan setuju, sebanyak 8 orang atau 10,1% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 9 orang atau 11,4% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 12 orang atau 15,2% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa kualitas kerja anggota selalu memenuhi standar yang ditetapkan instansi sudah baik.

- b. Anggota memiliki ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota memiliki ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.28
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Memiliki Ketepatan dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	45	57,0	225
Setuju	4	13	16,5	52

Kurang Setuju	3	12	15,2	36
Tidak Setuju	2	4	5,1	8
Sangat Tidak Setuju	1	5	6,3	5
Jumlah		79	100,0	326
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota memiliki ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sebanyak 45 orang atau 57% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 orang atau 16,5% responden menyatakan setuju, sebanyak 12 orang atau 15,2% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 4 orang atau 5,1% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 5 orang atau 6,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota memiliki ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sudah baik.

2. Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan pekerjaan merupakan tingkat penguasaan pengetahuan teknis dan prosedural yang dimiliki anggota terkait dengan tugas pokoknya. Dimensi ini mencerminkan sejauh mana anggota Polri menguasai bidang tugasnya dengan baik, memahami prosedur kerja yang berlaku, serta mampu menerapkan pengetahuan tersebut secara efektif dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pengetahuan pekerjaan yang memadai menjadi landasan penting bagi anggota untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme.

- a. Anggota menguasai bidang pekerjaannya dengan baik.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota menguasai bidang pekerjaannya dengan baik, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.29
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Menguasai Bidang Pekerjaannya dengan Baik

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	39	49,4	195
Setuju	4	12	15,2	48
Kurang Setuju	3	9	11,4	27
Tidak Setuju	2	6	7,6	12
Sangat Tidak Setuju	1	13	16,5	13
Jumlah		79	100,0	295
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota menguasai bidang pekerjaannya dengan baik, sebanyak 39 orang atau 49,4% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 12 orang atau 15,2% responden menyatakan setuju, sebanyak 9 orang atau 11,4% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 6 orang atau 7,6% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 13 orang atau 16,5% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota menguasai bidang pekerjaannya dengan baik sudah baik.

- b. Anggota memahami dengan baik prosedur dan kebijakan terkait tupoksi kerjanya.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota memahami dengan baik prosedur dan kebijakan terkait tupoksi kerjanya, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.30
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Memahami dengan
Baik Prosedur dan Kebijakan Terkait Tupoksi Kerjanya

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	43	54,4	215
Setuju	4	9	11,4	36
Kurang Setuju	3	9	11,4	27
Tidak Setuju	2	8	10,1	16
Sangat Tidak Setuju	1	10	12,7	10
Jumlah		79	100,0	304
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota memahami dengan baik prosedur dan kebijakan terkait tupoksi kerjanya, sebanyak 43 orang atau 54,4% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 orang atau 11,4% responden menyatakan setuju, sebanyak 9 orang atau 11,4% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 8 orang atau 10,1% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 10 orang atau 12,7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota memahami dengan baik prosedur dan kebijakan terkait tupoksi kerjanya sudah baik.

3. Inisiatif

Inisiatif merupakan prestasi kerja yang mencerminkan kemampuan dan kemauan anggota untuk bertindak secara proaktif dalam mencari solusi atas permasalahan yang muncul dalam pelaksanaan tugas. Dimensi ini menggambarkan sejauh mana anggota Polri berani mengambil langkah-langkah kreatif, memberikan ide-ide baru, serta memberikan saran yang konstruktif untuk

meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi kerja organisasi tanpa harus selalu menunggu instruksi dari pimpinan.

- a. Anggota selalu proaktif mencari cara dalam meningkatkan efisiensi kerjanya.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota selalu proaktif mencari cara dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.31
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Selalu Proaktif
Mencari Cara dalam Meningkatkan Efisiensi Kerjanya

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	43	54,4	215
Setuju	4	13	16,5	52
Kurang Setuju	3	9	11,4	27
Tidak Setuju	2	5	6,3	10
Sangat Tidak Setuju	1	9	11,4	9
Jumlah		79	100,0	313
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota selalu proaktif mencari cara dalam meningkatkan efisiensi kerjanya, sebanyak 43 orang atau 54,4% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 orang atau 16,5% responden menyatakan setuju, sebanyak 9 orang atau 11,4% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 5 orang atau 6,3% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 9 orang atau 11,4% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota selalu proaktif mencari cara dalam meningkatkan efisiensi kerjanya sudah baik.

- b. Anggota tidak ragu memberikan ide atau saran dalam perbaikan pekerjaan sesama tim.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota tidak ragu memberikan ide atau saran dalam perbaikan pekerjaan sesama tim, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.32
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Tidak Ragu
Memberikan Ide atau Saran dalam Perbaikan Pekerjaan Sesama Tim

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	50	63,3	250
Setuju	4	9	11,4	36
Kurang Setuju	3	9	11,4	27
Tidak Setuju	2	6	7,6	12
Sangat Tidak Setuju	1	5	6,3	5
Jumlah		79	100,0	330
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota tidak ragu memberikan ide atau saran dalam perbaikan pekerjaan sesama tim, sebanyak 50 orang atau 63,3% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 9 orang atau 11,4% responden menyatakan setuju, sebanyak 9 orang atau 11,4% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 6 orang atau 7,6% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 5 orang atau 6,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota tidak ragu memberikan ide atau saran dalam perbaikan pekerjaan sesama tim sudah baik.

4. Kecekatan Mental

Kecekatan mental adalah kemampuan dan kecepatan anggota dalam memahami instruksi kerja, menyesuaikan diri dengan cara kerja baru, serta merespons perubahan situasi yang terjadi di lingkungan kerjanya. Dimensi ini menggambarkan sejauh mana anggota Polri mampu berpikir secara cepat, cermat, dan analitis dalam menghadapi berbagai situasi yang membutuhkan penyelesaian segera, termasuk kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan metode kerja yang terus berkembang.

- a. Anggota cepat memahami masalah baru dan menentukan solusi yang efektif.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota cepat memahami masalah baru dan menentukan solusi yang efektif, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.33
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Cepat Memahami Masalah Baru dan Menentukan Solusi yang Efektif

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	49	62,0	245
Setuju	4	6	7,6	24
Kurang Setuju	3	4	5,1	12
Tidak Setuju	2	12	15,2	24
Sangat Tidak Setuju	1	8	10,1	8
Jumlah		79	100,0	313
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota cepat memahami masalah baru dan menentukan solusi yang efektif, sebanyak 49 orang atau 62% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 6 orang atau 7,6% responden

menyatakan setuju, sebanyak 4 orang atau 5,1% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 12 orang atau 15,2% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 8 orang atau 10,1% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota cepat memahami masalah baru dan menentukan solusi yang efektif sudah baik.

b. Anggota mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode kerja.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode kerja, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.34
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Mudah Beradaptasi dengan Perubahan Teknologi dan Metode Kerja

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	50	63,3	250
Setuju	4	14	17,7	56
Kurang Setuju	3	5	6,3	15
Tidak Setuju	2	6	7,6	12
Sangat Tidak Setuju	1	4	5,1	4
Jumlah		79	100,0	337
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode kerja, sebanyak 50 orang atau 63,3% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 14 orang atau 17,7% responden menyatakan setuju, sebanyak 5 orang atau 6,3% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 6 orang atau 7,6% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 4 orang atau 5,1% responden menyatakan sangat tidak setuju.

Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode kerja sudah baik.

5. Sikap

Sikap merupakan cerminan dari tingkat semangat kerja serta sikap positif yang ditunjukkan anggota dalam melaksanakan tugas dan berinteraksi dengan rekan kerja maupun masyarakat. Dimensi ini menggambarkan sejauh mana anggota Polri mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, menjaga etika profesi, serta menunjukkan semangat kerja yang tinggi sebagai landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

- a. Anggota selalu menjaga hubungan baik dan saling membantu dengan rekan kerja.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota selalu menjaga hubungan baik dan saling membantu dengan rekan kerja, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.35
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Selalu Menjaga Hubungan Baik dan Saling Membantu dengan Rekan Kerja

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	37	46,8	185
Setuju	4	7	8,9	28
Kurang Setuju	3	9	11,4	27
Tidak Setuju	2	11	13,9	22
Sangat Tidak Setuju	1	15	19,0	15
Jumlah		79	100,0	277
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota selalu menjaga hubungan baik dan saling membantu dengan rekan kerja, sebanyak 37 orang atau 46,8% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 7 orang atau 8,9% responden menyatakan setuju, sebanyak 9 orang atau 11,4% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 11 orang atau 13,9% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 15 orang atau 19% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota selalu menjaga hubungan baik dan saling membantu dengan rekan kerja sudah baik.

- b. Anggota menunjukkan sikap profesionalisme dalam bertugas.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota menunjukkan sikap profesionalisme dalam bertugas, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.36
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Menunjukkan Sikap Profesionalisme dalam Bertugas

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	37	46,8	185
Setuju	4	15	19,0	60
Kurang Setuju	3	8	10,1	24
Tidak Setuju	2	8	10,1	16
Sangat Tidak Setuju	1	11	13,9	11
Jumlah		79	100,0	296
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota menunjukkan sikap profesionalisme dalam bertugas, sebanyak 37 orang atau 46,8% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang atau 19% responden menyatakan setuju, sebanyak 8 orang atau 10,1% responden menyatakan kurang setuju,

sebanyak 8 orang atau 10,1% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 11 orang atau 13,9% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota menunjukkan sikap profesionalisme dalam bertugas sudah baik.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

Disiplin waktu dan absensi merupakan dimensi keenam dalam prestasi kerja yang berkaitan dengan ketepatan waktu kehadiran dan kemampuan anggota dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal dan peraturan yang berlaku. Dimensi ini mencerminkan sejauh mana anggota Polri memiliki komitmen terhadap kedisiplinan sebagai bagian dari nilai-nilai profesionalisme yang dijunjung tinggi dalam organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

- a. Anggota selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.37
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Selalu Datang Tepat Waktu dan Menyelesaikan Tugas sesuai Jadwal

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	43	54,4	215
Setuju	4	15	19,0	60
Kurang Setuju	3	6	7,6	18
Tidak Setuju	2	6	7,6	12
Sangat Tidak Setuju	1	9	11,4	9
Jumlah		79	100,0	314
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal, sebanyak 43 orang atau 54,4% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 orang atau 19% responden menyatakan setuju, sebanyak 6 orang atau 7,6% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 6 orang atau 7,6% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 9 orang atau 11,4% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal sudah baik.

b. Anggota selalu patuh pada setiap peraturan yang berlaku di instansi.

Tanggapan responden tentang pernyataan anggota selalu patuh pada setiap peraturan yang berlaku di instansi, penulis disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.38
Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Selalu Patuh pada
Setiap Peraturan yang Berlaku di Instansi

Tanggapan	Skor	Frekuensi	%	Jumlah Skor
Sangat Setuju	5	50	63,3	250
Setuju	4	10	12,7	40
Kurang Setuju	3	7	8,9	21
Tidak Setuju	2	6	7,6	12
Sangat Tidak Setuju	1	6	7,6	6
Jumlah		79	100,0	329
Interpretasi				Baik

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh data bahwa anggota selalu patuh pada setiap peraturan yang berlaku di instansi, sebanyak 50 orang atau 63,3% responden menyatakan sangat setuju, sebanyak 10 orang atau 12,7% responden

menyatakan setuju, sebanyak 7 orang atau 8,9% responden menyatakan kurang setuju, sebanyak 6 orang atau 7,6% responden menyatakan tidak setuju, dan sebanyak 6 orang atau 7,6% responden menyatakan sangat tidak setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa anggota selalu patuh pada setiap peraturan yang berlaku di instansi sudah baik.

Selanjutnya penulis melakukan rekapitulasi tanggapan responden tentang Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis berdasarkan kuesioner yang disebar oleh penulis disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.39
Rekapitulasi Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis Berdasarkan Kuesioner yang Disebar

No	Pernyataan	Jml Skor	Kaategori
Hasil Kerja			
1	Kualitas kerja anggota selalu memenuhi standar yang ditetapkan instansi	299	Baik
2	Anggota memiliki ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	326	Baik
Pengetahuan Pekerjaan			
3	Anggota menguasai bidang pekerjaannya dengan baik	295	Baik
4	Anggota memahami dengan baik prosedur dan kebijakan terkait tupoksi kerjanya	304	Baik
Inisiatif			
5	Anggota selalu proaktif mencari cara dalam meningkatkan efisiensi kerjanya	313	Baik
6	Anggota tidak ragu memberikan ide atau saran dalam perbaikan pekerjaan sesama tim	330	Baik
Kecekatan Mental			
7	Anggota cepat memahami masalah baru dan menentukan solusi yang efektif	313	Baik
8	Anggota mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode kerja	337	Baik
Sikap			

9	Anggota selalu menjaga hubungan baik dan saling membantu dengan rekan kerja	277	Baik
10	Anggota menunjukkan sikap profesionalisme dalam bertugas	296	Baik
Disiplin Waktu dan Absensi			
11	Anggota selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai jadwal	314	Baik
12	Anggota selalu patuh pada setiap peraturan yang berlaku di instansi	329	Baik
Jumlah		3.733	
Rata-rata		311,1	Baik

Sumber: Data Primer yang diolah, 2026

Dari tabel 4.39 jawaban responden mengenai prestasi kerja, nilai tertinggi terdapat pada pernyataan mengenai anggota mudah beradaptasi dengan perubahan teknologi dan metode kerja yaitu sebesar 337, sedangkan nilai terendah terdapat pada pernyataan mengenai anggota selalu menjaga hubungan baik dan saling membantu dengan rekan kerja yaitu sebesar 277. Adapun nilai rata-rata variabel prestasi kerja diperoleh sebesar 311,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis memiliki kriteria baik. Berikut peneliti sajikan tabel interpretasi jawaban responden yang digunakan untuk hasil perhitungan skor pernyataan kuesioner:

Kelas Interval = 5

Skor Tertinggi : $5 \times 79 \times 12 = 4.740$

Skor Terendah : $1 \times 79 \times 12 = 948$

$(4.740 - 948) / 5 = 758,4$

Tabel 4.40
Interpretasi Mengenai Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Interval	Kriteria Penilaian
948,0 – 1.706,3	Sangat Tidak Baik
1.706,4 – 2.464,7	Tidak Baik
2.464,8 – 3.223,1	Cukup Baik
3.223,2 – 3.981,5	Baik
3.981,6 – 4.740,0	Sangat Baik

(Sugiyono, 2020:114)

Berdasarkan tabel 4.40 tersebut maka nilai dari tanggapan responden tentang Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis adalah sebesar 3.733 berada pada interval 3.223,2 – 3.981,5, sehingga hal ini berada pada kategori Baik. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa “Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis termasuk dalam kategori Baik”.

4.1.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.3.1 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Untuk mengetahui nilai-nilai perhitungan regresi dan korelasi variabel kebutuhan aktualisasi (X1) dan variabel prestasi kerja (Y) adalah sebagai berikut

Tabel 4.41
Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Kebutuhan Aktualisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

No	Variabel (X1)	Variabel (Y)	X1 ²	Y ²	X1Y
1	37	55	1369	3025	2035
2	35	48	1225	2304	1680
3	30	43	900	1849	1290
4	30	41	900	1681	1230
5	32	44	1024	1936	1408
6	32	42	1024	1764	1344
7	33	48	1089	2304	1584

8	34	47	1156	2209	1598
9	27	46	729	2116	1242
10	33	45	1089	2025	1485
11	31	44	961	1936	1364
12	32	48	1024	2304	1536
13	34	48	1156	2304	1632
14	27	46	729	2116	1242
15	30	44	900	1936	1320
16	35	47	1225	2209	1645
17	31	51	961	2601	1581
18	27	44	729	1936	1188
19	31	50	961	2500	1550
20	35	46	1225	2116	1610
21	32	47	1024	2209	1504
22	30	51	900	2601	1530
23	29	43	841	1849	1247
24	33	49	1089	2401	1617
25	34	47	1156	2209	1598
26	34	46	1156	2116	1564
27	32	49	1024	2401	1568
28	35	51	1225	2601	1785
29	27	39	729	1521	1053
30	33	50	1089	2500	1650
31	21	52	441	2704	1092
32	29	50	841	2500	1450
33	34	47	1156	2209	1598
34	26	47	676	2209	1222
35	31	48	961	2304	1488
36	28	40	784	1600	1120
37	36	49	1296	2401	1764
38	30	52	900	2704	1560
39	30	51	900	2601	1530
40	30	46	900	2116	1380
41	32	48	1024	2304	1536
42	31	48	961	2304	1488
43	34	50	1156	2500	1700
44	32	47	1024	2209	1504
45	29	48	841	2304	1392
46	34	53	1156	2809	1802
47	26	42	676	1764	1092
48	29	48	841	2304	1392
49	32	52	1024	2704	1664

50	29	48	841	2304	1392
51	29	43	841	1849	1247
52	32	52	1024	2704	1664
53	30	52	900	2704	1560
54	32	41	1024	1681	1312
55	26	45	676	2025	1170
56	33	51	1089	2601	1683
57	29	48	841	2304	1392
58	31	47	961	2209	1457
59	30	47	900	2209	1410
60	35	47	1225	2209	1645
61	29	45	841	2025	1305
62	27	47	729	2209	1269
63	31	47	961	2209	1457
64	30	52	900	2704	1560
65	30	51	900	2601	1530
66	29	44	841	1936	1276
67	34	51	1156	2601	1734
68	31	43	961	1849	1333
69	30	44	900	1936	1320
70	33	50	1089	2500	1650
71	25	46	625	2116	1150
72	31	49	961	2401	1519
73	31	46	961	2116	1426
74	32	47	1024	2209	1504
75	26	42	676	1764	1092
76	31	48	961	2304	1488
77	28	47	784	2209	1316
78	33	46	1089	2116	1518
79	35	53	1225	2809	1855
Jumlah	2441	3736	76073	177542	115688

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kebutuhan aktualisasi terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis maka penulis menggunakan analisis SPSS. Adapun berdasarkan hasil perhitungan penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.42
Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi
terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Keterangan	Hasil Analisis
R	0,835
R Square	0,697

Pengolahan data terhadap hubungan antar variabel terlihat bahwa nilai korelasi (r) kebutuhan aktualisasi dengan prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis diperoleh hasil korelasi (r) sebesar 0,835 dengan demikian ada hubungan positif relatif antar variabel artinya bila variabel kebutuhan aktualisasi meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan variabel prestasi kerja.

Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,697 atau 69,7% adalah variasi peningkatan variabel prestasi kerja dan dapat dijelaskan oleh variabel kebutuhan aktualisasi sebesar 69,7% dengan demikian faktor-faktor lain diluar variabel tersebut sebesar 30,3%. Probabilitas hasil [$= 0,001 \leq 0,05$] maka kebutuhan aktualisasi berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis. Hasil uji regresi terlihat bahwa:

Tabel 4.43
Rangkuman Koefisien Korelasi Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi
terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Keterangan	Hasil Analisis
Prestasi Kerja (konstanta)	15,623
Kebutuhan Aktualisasi	1,026
nilai regresi (β)	0,835
t hitung	13,308

Nilai konstanta sebesar 15,623 merupakan nilai variabel prestasi kerja dengan dipengaruhi oleh variabel kebutuhan aktualisasi sedangkan 1,026 merupakan besaran prestasi kerja apabila kebutuhan aktualisasi berubah sebesar 15,623. Sedangkan nilai regresi (β) sebesar 0,835 dengan demikian ada kontribusi positif dihasilkan oleh variabel prestasi kerja artinya bila variabel kebutuhan aktualisasi naik sebesar 1 poin maka akan diikuti prestasi kerja sebesar 0,835.

Uji Hipotesis Penelitian

Dengan kaidah:

$t_{hitung} > t_{tabel} (H_0)$ ditolak dan (H_a) diterima, maka terdapat hubungan antara X_1 terhadap Y
 $t_{hitung} < t_{tabel} (H_0)$ diterima dan (H_a) ditolak, maka tidak terdapat hubungan antara X_1 terhadap Y
 $\alpha = 0,05$ atau 5%

Hasil pengolahan data pada variabel pengaruh kebutuhan aktualisasi terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis diperoleh nilai t hitung sebesar 13,308, dimana t tabel untuk $n - k = 79 - 2 = 77$ adalah sebesar 1,665 dengan demikian [$t_{hitung} 13,308 > t_{tabel} 1,665$] maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima artinya terdapat pengaruh yang positif kebutuhan aktualisasi terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis.

4.1.3.2 Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Untuk mengetahui nilai-nilai perhitungan regresi dan korelasi variabel penghargaan (X_2) dan variabel prestasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.44
Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Penghargaan
terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

No	Variabel (X2)	Variabel (Y)	X2 ²	Y ²	X2Y
1	46	55	2116	3025	2530
2	37	48	1369	2304	1776
3	40	43	1600	1849	1720
4	39	41	1521	1681	1599
5	35	44	1225	1936	1540
6	36	42	1296	1764	1512
7	37	48	1369	2304	1776
8	37	47	1369	2209	1739
9	40	46	1600	2116	1840
10	38	45	1444	2025	1710
11	38	44	1444	1936	1672
12	39	48	1521	2304	1872
13	35	48	1225	2304	1680
14	36	46	1296	2116	1656
15	35	44	1225	1936	1540
16	37	47	1369	2209	1739
17	39	51	1521	2601	1989
18	33	44	1089	1936	1452
19	30	50	900	2500	1500
20	43	46	1849	2116	1978
21	41	47	1681	2209	1927
22	35	51	1225	2601	1785
23	34	43	1156	1849	1462
24	38	49	1444	2401	1862
25	37	47	1369	2209	1739
26	36	46	1296	2116	1656
27	40	49	1600	2401	1960
28	32	51	1024	2601	1632
29	39	39	1521	1521	1521
30	38	50	1444	2500	1900
31	37	52	1369	2704	1924
32	38	50	1444	2500	1900
33	40	47	1600	2209	1880
34	42	47	1764	2209	1974
35	32	48	1024	2304	1536
36	42	40	1764	1600	1680
37	33	49	1089	2401	1617
38	34	52	1156	2704	1768

39	44	51	1936	2601	2244
40	40	46	1600	2116	1840
41	37	48	1369	2304	1776
42	33	48	1089	2304	1584
43	36	50	1296	2500	1800
44	37	47	1369	2209	1739
45	39	48	1521	2304	1872
46	36	53	1296	2809	1908
47	41	42	1681	1764	1722
48	43	48	1849	2304	2064
49	38	52	1444	2704	1976
50	32	48	1024	2304	1536
51	36	43	1296	1849	1548
52	43	52	1849	2704	2236
53	35	52	1225	2704	1820
54	42	41	1764	1681	1722
55	38	45	1444	2025	1710
56	34	51	1156	2601	1734
57	30	48	900	2304	1440
58	40	47	1600	2209	1880
59	42	47	1764	2209	1974
60	35	47	1225	2209	1645
61	30	45	900	2025	1350
62	39	47	1521	2209	1833
63	34	47	1156	2209	1598
64	42	52	1764	2704	2184
65	38	51	1444	2601	1938
66	39	44	1521	1936	1716
67	36	51	1296	2601	1836
68	40	43	1600	1849	1720
69	41	44	1681	1936	1804
70	29	50	841	2500	1450
71	37	46	1369	2116	1702
72	44	49	1936	2401	2156
73	38	46	1444	2116	1748
74	34	47	1156	2209	1598
75	36	42	1296	1764	1512
76	35	48	1225	2304	1680
77	38	47	1444	2209	1786
78	45	46	2025	2116	2070
79	35	53	1225	2809	1855
Jumlah	2959	3736	111859	177542	139849

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis maka penulis menggunakan analisis SPSS. Adapun berdasarkan hasil perhitungan penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.45
Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh Penghargaan
terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Keterangan	Hasil Analisis
R	0,561
R Square	0,315

Pengolahan data terhadap hubungan antar variabel terlihat bahwa nilai korelasi (r) penghargaan dengan prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis diperoleh hasil korelasi (r) sebesar 0,561 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 0,315 atau 31,50% adalah variasi peningkatan variabel prestasi kerja dan dapat dijelaskan oleh variabel penghargaan sebesar 31,5% dengan demikian faktor-faktor lain diluar variabel tersebut sebesar 68,5%. Probabilitas hasil [= $0,001 \leq 0,05$] maka penghargaan berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis. Hasil uji regresi terlihat bahwa:

Tabel 4.46
Rangkuman Koefisien Korelasi Pengaruh Penghargaan
terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Keterangan	Hasil Analisis
Penghargaan (konstanta)	23,282
Prestasi Kerja	0,637
nilai regresi (β)	0,561
t hitung	5,947

Nilai konstanta sebesar 23,282 merupakan nilai variabel prestasi kerja dengan dipengaruhi oleh variabel penghargaan sedangkan 0,637 merupakan besaran prestasi kerja apabila penghargaan berubah sebesar 23,282. Sedangkan nilai regresi (β) sebesar 0,561 dengan demikian ada kontribusi positif dihasilkan oleh variabel prestasi kerja artinya bila variabel penghargaan naik sebesar 1 poin maka akan diikuti prestasi kerja sebesar 0,561.

Uji Hipotesis Penelitian

Dengan kaidah:

$$\begin{aligned}
 t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} (H_0) & \text{ ditolak dan } (H_a) \text{ diterima, maka terdapat hubungan} \\
 & \text{antara } X_2 \text{ terhadap } Y \\
 t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} (H_0) & \text{ diterima dan } (H_a) \text{ ditolak, maka tidak terdapat} \\
 & \text{hubungan antara } X_2 \text{ terhadap } Y \\
 \alpha & = 0,05 \text{ atau } 5\%
 \end{aligned}$$

Hasil pengolahan data pada variabel pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis diperoleh nilai t hitung sebesar 5,947, dimana t tabel untuk $n - k = 79 - 2 = 77$ adalah sebesar 1,665 dengan demikian [$t_{\text{hitung}} 5,947 > t_{\text{tabel}} 1,665$] maka (H_0) ditolak dan (H_a) diterima artinya terdapat pengaruh yang positif penghargaan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis.

4.1.3.3 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Untuk mengetahui nilai-nilai perhitungan regresi dan korelasi variabel kebutuhan aktualisasi (X1), penghargaan (X2), terhadap variabel prestasi kerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.47
Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1Y	X2Y	X1.X2
1	37	46	55	1369	3025	3025	2035	2530	1702
2	35	37	48	1225	2304	2304	1680	1776	1295
3	30	40	43	900	1849	1849	1290	1720	1200
4	30	39	41	900	1681	1681	1230	1599	1170
5	32	35	44	1024	1936	1936	1408	1540	1120
6	32	36	42	1024	1764	1764	1344	1512	1152
7	33	37	48	1089	2304	2304	1584	1776	1221
8	34	37	47	1156	2209	2209	1598	1739	1258
9	27	40	46	729	2116	2116	1242	1840	1080
10	33	38	45	1089	2025	2025	1485	1710	1254
11	31	38	44	961	1936	1936	1364	1672	1178
12	32	39	48	1024	2304	2304	1536	1872	1248
13	34	35	48	1156	2304	2304	1632	1680	1190
14	27	36	46	729	2116	2116	1242	1656	972
15	30	35	44	900	1936	1936	1320	1540	1050
16	35	37	47	1225	2209	2209	1645	1739	1295
17	31	39	51	961	2601	2601	1581	1989	1209
18	27	33	44	729	1936	1936	1188	1452	891
19	31	30	50	961	2500	2500	1550	1500	930
20	35	43	46	1225	2116	2116	1610	1978	1505
21	32	41	47	1024	2209	2209	1504	1927	1312
22	30	35	51	900	2601	2601	1530	1785	1050
23	29	34	43	841	1849	1849	1247	1462	986
24	33	38	49	1089	2401	2401	1617	1862	1254
25	34	37	47	1156	2209	2209	1598	1739	1258
26	34	36	46	1156	2116	2116	1564	1656	1224
27	32	40	49	1024	2401	2401	1568	1960	1280
28	35	32	51	1225	2601	2601	1785	1632	1120
29	27	39	39	729	1521	1521	1053	1521	1053
30	33	38	50	1089	2500	2500	1650	1900	1254
31	21	37	52	441	2704	2704	1092	1924	777
32	29	38	50	841	2500	2500	1450	1900	1102
33	34	40	47	1156	2209	2209	1598	1880	1360
34	26	42	47	676	2209	2209	1222	1974	1092
35	31	32	48	961	2304	2304	1488	1536	992
36	28	42	40	784	1600	1600	1120	1680	1176

37	36	33	49	1296	2401	2401	1764	1617	1188
38	30	34	52	900	2704	2704	1560	1768	1020
39	30	44	51	900	2601	2601	1530	2244	1320
40	30	40	46	900	2116	2116	1380	1840	1200
41	32	37	48	1024	2304	2304	1536	1776	1184
42	31	33	48	961	2304	2304	1488	1584	1023
43	34	36	50	1156	2500	2500	1700	1800	1224
44	32	37	47	1024	2209	2209	1504	1739	1184
45	29	39	48	841	2304	2304	1392	1872	1131
46	34	36	53	1156	2809	2809	1802	1908	1224
47	26	41	42	676	1764	1764	1092	1722	1066
48	29	43	48	841	2304	2304	1392	2064	1247
49	32	38	52	1024	2704	2704	1664	1976	1216
50	29	32	48	841	2304	2304	1392	1536	928
51	29	36	43	841	1849	1849	1247	1548	1044
52	32	43	52	1024	2704	2704	1664	2236	1376
53	30	35	52	900	2704	2704	1560	1820	1050
54	32	42	41	1024	1681	1681	1312	1722	1344
55	26	38	45	676	2025	2025	1170	1710	988
56	33	34	51	1089	2601	2601	1683	1734	1122
57	29	30	48	841	2304	2304	1392	1440	870
58	31	40	47	961	2209	2209	1457	1880	1240
59	30	42	47	900	2209	2209	1410	1974	1260
60	35	35	47	1225	2209	2209	1645	1645	1225
61	29	30	45	841	2025	2025	1305	1350	870
62	27	39	47	729	2209	2209	1269	1833	1053
63	31	34	47	961	2209	2209	1457	1598	1054
64	30	42	52	900	2704	2704	1560	2184	1260
65	30	38	51	900	2601	2601	1530	1938	1140
66	29	39	44	841	1936	1936	1276	1716	1131
67	34	36	51	1156	2601	2601	1734	1836	1224
68	31	40	43	961	1849	1849	1333	1720	1240
69	30	41	44	900	1936	1936	1320	1804	1230
70	33	29	50	1089	2500	2500	1650	1450	957
71	25	37	46	625	2116	2116	1150	1702	925
72	31	44	49	961	2401	2401	1519	2156	1364
73	31	38	46	961	2116	2116	1426	1748	1178
74	32	34	47	1024	2209	2209	1504	1598	1088
75	26	36	42	676	1764	1764	1092	1512	936
76	31	35	48	961	2304	2304	1488	1680	1085
77	28	38	47	784	2209	2209	1316	1786	1064
78	33	45	46	1089	2116	2116	1518	2070	1485
79	35	35	53	1225	2809	2809	1855	1855	1225
Jml	2441	2959	3736	76073	177542	177542	115688	139849	91393

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kebutuhan aktualisasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis maka

penulis menggunakan analisis SPSS. Adapun berdasarkan hasil perhitungan penulis sajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.48
Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Keterangan	Hasil Analisis
R	0,840
R Square	0,705

Pengolahan data terhadap hubungan antar variabel terlihat bahwa nilai korelasi (r) kebutuhan aktualisasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis diperoleh hasil korelasi (r) sebesar 0,840 dengan demikian ada hubungan positif relatif antar variabel artinya bila variabel kebutuhan aktualisasi dan penghargaan meningkat atau ditingkatkan maka akan diikuti penguatan variabel prestasi kerja.

Nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,705 atau 70,5% adalah variasi peningkatan variabel prestasi kerja dan dapat dijelaskan oleh variabel kebutuhan aktualisasi dan penghargaan sebesar 70,5% dengan demikian faktor-faktor lain diluar kedua variabel tersebut sebesar 29,5%. Probabilitas hasil [$= 0,001 \leq 0,05$] maka kebutuhan aktualisasi dan penghargaan berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis.

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	844,017	2	422,009	90,878	<,001 ^b
	Residual	352,919	76	4,644		
	Total	1196,937	78			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Aktualisasi Diri

Berdasarkan tabel tersebut dengan menggunakan uji anova atau F tes, ternyata di dapat F hitung adalah 90,878 dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi prestasi kerja (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,331	2,851		4,676	<,001
	Aktualisasi Diri	,946	,094	,770	10,031	<,001
	Penghargaan	,126	,087	,111	1,450	,151

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

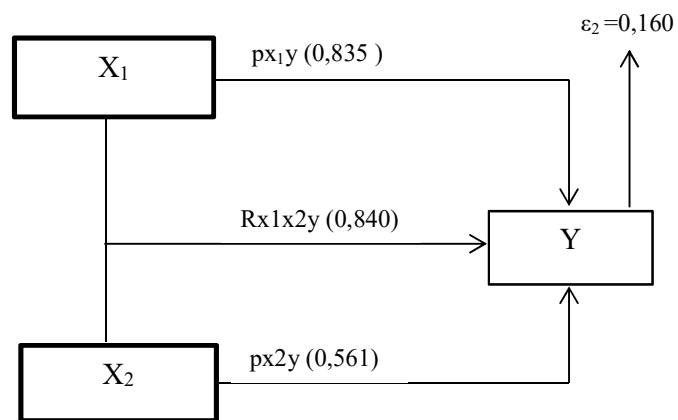
Dengan demikian diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2 = 13,331 + 0,946X_1 + 0,126X_2$ dengan demikian maka peningkatan variabel X_1 sebesar 0,946 akan mempengaruhi peningkatan variabel Y sebesar 13,331 sedangkan peningkatan variabel X_2 sebesar 0,126 akan mempengaruhi peningkatan variabel Y sebesar 13,331.

Untuk lebih jelasnya penulis sajikan dalam tabel rekapitulasi hasil korelasi X_1 , X_2 terhadap Y sebagai berikut:

Tabel 4.49
Rekapitulasi Hasil Korelasi X1, X2 terhadap Y

Variabel	Betha	T hitung	Sig	Ket
X1	0,835	13,308	<0,001	Signifikan
X2	0,561	5,947	<0,001	Signifikan

Tabel tersebut menunjukkan tingkat korelasi antara variabel X1 terhadap Y signifikan karena t hitung lebih besar dari t tabel, begitu pula dengan tingkat korelasi X2 terhadap Y memiliki tingkat korelasi signifikan karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka apabila digambarkan dalam bentuk diagram jalur maka hasilnya seperti gambar berikut:



Gambar 4.1
Diagram Jalur Hubungan Kausal Antara Variabel

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,835 yang memiliki tingkat hubungan kuat, dengan tingkat pengaruh kebutuhan aktualisasi terhadap prestasi kerja sebesar 69,7% sedangkan sisanya 30,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis, di mana korelasi dapat dikatakan signifikan apabila t hitung $> t$ tabel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - k$ ($79 - 2 = 77$), diperoleh t tabel sebesar 1,665. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa t hitung $13,308 > t$ tabel 1,665 maka H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kebutuhan aktualisasi terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Maslow dalam M. Harisun (2016:61) yang menyatakan bahwa aktualisasi diri merupakan kemampuan menggunakan dan memanfaatkan bakat secara penuh, kapasitas-kapasitas, potensi-potensi yang ada ataupun tersembunyi dan melakukan segala apa yang terbaik yang dapat dilakukan. Maslow menegaskan bahwa aktualisasi diri sebagai kebutuhan tertinggi dalam hierarki kebutuhan manusia merupakan penggerak utama bagi individu untuk terus berkembang, berprestasi, dan memberikan kontribusi terbaik dalam organisasi. Dalam konteks Kepolisian Resor Ciamis, anggota yang memiliki kebutuhan aktualisasi yang tinggi akan

menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, inisiatif yang lebih kuat, dan komitmen yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas kepolisian sehingga prestasi kerjanya pun meningkat secara signifikan.

Pendapat tersebut juga diperkuat oleh pandangan Robbins dan Coulter (2015:109) yang mengidentifikasi bahwa kebutuhan aktualisasi diri mencakup empat dimensi utama, yaitu kebutuhan pertumbuhan (*growth need*), kebutuhan pencapaian potensi (*achieving one's potential*), kebutuhan pemenuhan diri (*self-fulfillment*), dan kebutuhan dorongan. Robbins dan Coulter menjelaskan bahwa semakin tinggi terpenuhinya keempat dimensi tersebut dalam diri individu, maka semakin besar pula dorongan untuk bekerja secara optimal dan menghasilkan prestasi yang tinggi. Dalam konteks kepolisian, terpenuhinya kebutuhan pertumbuhan anggota melalui pendidikan dan pelatihan, kebutuhan pencapaian potensi melalui penugasan yang sesuai kompetensi, serta kebutuhan pemenuhan diri melalui keterlibatan aktif dalam organisasi akan secara langsung mendorong peningkatan prestasi kerja dalam melaksanakan tugas pelayanan dan penegakan hukum.

Apabila dianalisis secara komprehensif, kedua pendapat ahli tersebut menunjukkan adanya kesamaan pandangan bahwa kebutuhan aktualisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan prestasi kerja individu. Maslow lebih menekankan aspek kemampuan seseorang dalam memanfaatkan seluruh potensi dan bakat yang dimilikinya secara maksimal, sedangkan Robbins dan Coulter lebih merinci dimensi-dimensi spesifik dari kebutuhan aktualisasi yang secara langsung mendorong individu untuk terus berkembang dan berprestasi. Kedua

pandangan tersebut saling melengkapi dalam menjelaskan bagaimana pemenuhan kebutuhan aktualisasi dapat mendorong peningkatan prestasi kerja anggota. Dalam konteks penelitian ini, anggota Kepolisian Resor Ciamis yang kebutuhan aktualisasinya terpenuhi dengan baik akan memiliki motivasi intrinsik yang kuat, menunjukkan inisiatif tinggi dalam menangani permasalahan, serta mampu bekerja secara lebih efektif dan profesional. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi anggota, maka semakin optimal pula prestasi kerja yang dicapai.

Selain didukung oleh teori para ahli, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asih Margawati (2018) mengenai pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Kota Samarinda. Hasil penelitian Asih Margawati menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa anggota yang merasa memiliki tujuan yang jelas untuk mencapai potensi penuh mereka akan terdorong untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, produktif, dan berorientasi pada hasil yang berkualitas tinggi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja.

Penelitian lain yang mendukung temuan ini dilakukan oleh Vebi Farma (2021) mengenai pengaruh aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Persero Divisi Regional II Sumatera Barat. Hasil penelitian Vebi Farma menemukan bahwa aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditandai dengan meningkatnya produktivitas, prestasi

kerja, dan motivasi anggota dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa individu yang mendapat ruang untuk mengaktualisasikan dirinya dalam pekerjaan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa dihargai, diakui, dan memiliki kesempatan untuk berkembang secara profesional.

Apabila dibandingkan secara analitis, kedua penelitian terdahulu tersebut menunjukkan kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan, yaitu bahwa kebutuhan aktualisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Asih Margawati lebih menekankan aspek tujuan personal anggota dalam mencapai potensi terbaik sebagai pendorong prestasi kerja, sedangkan penelitian Vebi Farma lebih menyoroti aspek pengakuan dan ruang berkembang yang diperoleh individu sebagai faktor yang meningkatkan motivasi dan kinerja. Kedua penelitian tersebut saling memperkuat temuan penelitian ini bahwa pemenuhan kebutuhan aktualisasi bukan hanya berdampak pada kepuasan individu, tetapi juga secara langsung mendorong peningkatan prestasi kerja yang dapat dirasakan oleh organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis teori para ahli dan dukungan dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan secara ilmiah bahwa kebutuhan aktualisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis. Terpenuhinya kebutuhan pertumbuhan, pencapaian potensi, pemenuhan diri, dan kebutuhan dorongan akan mendorong anggota untuk bekerja secara lebih optimal, berinisiatif tinggi, dan berkomitmen kuat dalam melaksanakan tugas kepolisian. Hal ini sejalan dengan hasil pengujian

statistik yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,832 berada pada kategori hubungan kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 69,3%. Artinya, semakin tinggi tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi yang dimiliki oleh anggota, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai. Temuan ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan aktualisasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen Kepolisian Resor Ciamis dalam upaya meningkatkan prestasi kerja anggota secara berkelanjutan.

4.2.2 Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,561 yang memiliki tingkat hubungan sedang, dengan tingkat pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja sebesar 31,5% sedangkan sisanya 68,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis, di mana korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = n - k$ ($79 - 2 = 77$), diperoleh t_{tabel} sebesar 1,665. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa $t_{hitung} 5,947 > t_{tabel} 1,665$ maka H_2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan penghargaan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Mathis dan Jackson (2011: 64) yang menyatakan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang

yang cakap. Mathis dan Jackson menjelaskan bahwa sistem penghargaan yang baik akan menciptakan ikatan emosional antara pegawai dan organisasi, karena anggota merasa bahwa kontribusi dan prestasi mereka diakui serta diapresiasi secara layak. Dalam konteks Kepolisian Resor Ciamis, penghargaan yang diterima anggota baik dalam bentuk ekstrinsik seperti kenaikan pangkat, tunjangan kinerja, pujian dari pimpinan maupun dalam bentuk intrinsik seperti pengembangan karier dan pengakuan profesional akan meningkatkan motivasi anggota untuk terus mempertahankan dan bahkan meningkatkan standar prestasi kerjanya.

Pendapat tersebut juga diperkuat oleh pandangan Long dalam Jusuf (2011: 67) yang mengelompokkan penghargaan ke dalam dua kategori utama, yaitu penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*) dan penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*). Long menjelaskan bahwa penghargaan ekstrinsik mencakup segala bentuk apresiasi yang bersifat tangible dan dapat dirasakan secara fisik, seperti bonus, promosi jabatan, dan pengakuan formal dari pimpinan. Sementara itu, penghargaan intrinsik berkaitan dengan kepuasan batin yang dirasakan individu dari pekerjaan itu sendiri, seperti rasa pencapaian prestasi, otonomi, dan pertumbuhan pribadi. Ketika organisasi mampu menyeimbangkan kedua bentuk penghargaan tersebut secara adil dan konsisten, maka anggota akan terdorong untuk bekerja secara lebih optimal dan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik.

Apabila dianalisis secara komprehensif, kedua pendapat ahli tersebut menunjukkan adanya kesamaan pandangan bahwa penghargaan memiliki peran

penting dalam meningkatkan motivasi dan prestasi kerja anggota. Mathis dan Jackson lebih menekankan pada fungsi penghargaan sebagai instrumen untuk memotivasi dan mempertahankan pegawai yang kompeten, sedangkan Long lebih merinci jenis-jenis penghargaan yang dapat diberikan organisasi serta dampaknya terhadap perilaku dan prestasi kerja individu. Kedua pandangan tersebut saling melengkapi dalam menjelaskan bahwa efektivitas penghargaan dalam mendorong prestasi kerja sangat bergantung pada kesesuaian antara bentuk penghargaan yang diberikan dengan kebutuhan dan ekspektasi anggota. Dalam konteks penelitian ini, sistem penghargaan yang diterapkan di Kepolisian Resor Ciamis perlu memperhatikan keseimbangan antara penghargaan ekstrinsik dan intrinsik agar dapat memberikan dampak optimal terhadap peningkatan prestasi kerja anggota secara menyeluruh.

Selain didukung oleh teori para ahli, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herizal Muhamad Nur (2019) mengenai pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli. Hasil penelitian Herizal Muhamad Nur menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya akan lebih loyal dan termotivasi untuk bekerja secara konsisten dan bersungguh-sungguh, sehingga pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan prestasi kerja yang lebih optimal.

Penelitian lain yang mendukung temuan ini dilakukan oleh Tuti Haryani (2021) mengenai pengaruh penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri terhadap prestasi pegawai pada PT Perkebunan Nusantara VII. Hasil penelitian Tuti Haryani menemukan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, di mana sistem penghargaan yang baik terbukti mampu memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi secara lebih aktif dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Apabila dibandingkan secara analitis, kedua penelitian terdahulu tersebut menunjukkan kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan, yaitu bahwa penghargaan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Herizal Muhamad Nur lebih menekankan aspek loyalitas dan konsistensi kerja anggota sebagai dampak dari penghargaan yang diterima, sedangkan penelitian Tuti Haryani lebih menyoroti aspek peningkatan produktivitas dan partisipasi aktif anggota dalam organisasi sebagai hasil dari sistem penghargaan yang baik. Kedua penelitian tersebut saling memperkuat temuan penelitian ini bahwa penghargaan yang adil, transparan, dan konsisten tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja anggota, tetapi juga secara langsung mendorong peningkatan prestasi kerja yang dapat dirasakan manfaatnya oleh organisasi secara keseluruhan.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis teori para ahli dan dukungan dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan secara ilmiah bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota

Kepolisian Resor Ciamis. Pemberian penghargaan yang adil dan tepat sasaran, baik dalam bentuk ekstrinsik maupun intrinsik, akan mendorong anggota untuk mempertahankan dan meningkatkan standar prestasi kerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil pengujian statistik yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,561 berada pada kategori hubungan sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 31,5%. Artinya, semakin baik sistem penghargaan yang diterapkan oleh Kepolisian Resor Ciamis kepada anggotanya, maka semakin meningkat pula prestasi kerja yang dicapai. Temuan ini menunjukkan bahwa pengembangan dan penguatan sistem penghargaan menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen Kepolisian Resor Ciamis dalam rangka mendorong peningkatan prestasi kerja anggota secara berkelanjutan.

4.2.3 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh kebutuhan aktualisasi dan penghargaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis dengan hasil uji korelasi berganda sebesar 0,840 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, dengan tingkat pengaruh kebutuhan aktualisasi dan penghargaan secara simultan terhadap prestasi kerja sebesar 70,5% sedangkan sisanya 29,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis menggunakan uji F (ANOVA), di mana diperoleh nilai F hitung sebesar 90,878 dengan tingkat signifikansi $<0,001 < 0,05$. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa $F \text{ hitung } 90,878 > F \text{ tabel } 2,725$ maka H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kebutuhan

aktualisasi dan penghargaan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 13,331 + 0,947X_1 + 0,126X_2$ yang menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi memberikan kontribusi yang lebih dominan ($\beta = 0,77$) dibandingkan penghargaan ($\beta = 0,111$) terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Maslow dalam Akbar (2013: 35) yang menyatakan bahwa kebutuhan dasar manusia yang membentuk hierarki kebutuhan dapat meningkatkan motivasi seorang pekerja untuk terus berprestasi, terutama kebutuhan aktualisasi diri sebagai tingkat kebutuhan tertinggi. Maslow menjelaskan bahwa ketika seseorang telah tercukupi kebutuhan-kebutuhan di bawahnya termasuk kebutuhan penghargaan, maka ia akan membutuhkan aktualisasi diri di mana ia diakui sebagai seseorang yang memiliki kontribusi penting atas sebuah organisasi. Dalam konteks Kepolisian Resor Ciamis, apabila kebutuhan aktualisasi diri anggota terpenuhi secara optimal sekaligus didukung oleh sistem penghargaan yang baik, maka prestasi kerja anggota diharapkan akan meningkat secara signifikan dan memberikan dampak positif pada kualitas pelayanan kepolisian kepada masyarakat.

Pendapat tersebut juga sejalan dengan pandangan Suprihatiningrum dalam Hesti (2012: 2) yang menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, di antaranya adalah motivasi yang tersusun dalam hierarki kebutuhan Maslow meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Suprihatiningrum menjelaskan bahwa faktor kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri merupakan dua faktor motivasional

yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja individu dalam suatu organisasi. Ketika kedua kebutuhan tersebut terpenuhi secara sinergis, maka individu akan memiliki dorongan yang sangat kuat untuk bekerja secara optimal dan menghasilkan prestasi yang tinggi bagi organisasi.

Apabila dianalisis secara komprehensif, kedua pendapat ahli tersebut menunjukkan adanya kesamaan pandangan bahwa keberhasilan pencapaian prestasi kerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor semata, melainkan merupakan hasil sinergi dari berbagai faktor motivasional yang saling berkaitan dan saling melengkapi. Maslow lebih menekankan pada hierarki kebutuhan sebagai landasan motivasi individu, di mana aktualisasi diri yang didukung oleh penghargaan akan menghasilkan motivasi tertinggi untuk berprestasi. Sementara itu, Suprihatiningrum lebih menyoroti interaksi antara kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri sebagai faktor kombinasi yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kedua pandangan tersebut saling melengkapi dalam menjelaskan bahwa ketika Kepolisian Resor Ciamis mampu memenuhi kebutuhan aktualisasi anggota sekaligus memberikan penghargaan yang adil dan konsisten, maka sinergitas kedua faktor tersebut akan mendorong peningkatan prestasi kerja yang lebih optimal dibandingkan apabila hanya satu faktor saja yang dipenuhi.

Selain didukung oleh teori para ahli, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinta Oktavia (2022) mengenai pengaruh kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, dan kebutuhan sosial terhadap prestasi pegawai di Kantor Kecamatan Bangun Purba. Hasil penelitian Sinta Oktavia menunjukkan bahwa aktualisasi diri dan penghargaan secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa aktualisasi diri mendorong seseorang untuk bekerja sungguh-sungguh dan produktif, sementara penghargaan memberikan motivasi tinggi dan pengakuan atas pencapaian yang telah diraih. Sinergi antara kedua faktor tersebut terbukti menghasilkan peningkatan prestasi kerja yang lebih optimal dibandingkan apabila masing-masing faktor bekerja secara independen.

Penelitian lain yang mendukung temuan ini dilakukan oleh Herizal Muhamad Nur (2019) yang menemukan bahwa kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Sigli. Hasil penelitian Herizal Muhamad Nur menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas, kreativitas, dan inovasi karyawan terjadi ketika kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terpenuhi secara bersama-sama. Penelitian tersebut juga menegaskan bahwa karyawan yang merasa dihargai sekaligus mendapat kesempatan untuk mengaktualisasikan dirinya akan menunjukkan loyalitas dan konsistensi kerja yang jauh lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan prestasi kerja yang lebih signifikan.

Apabila dibandingkan secara analitis, kedua penelitian terdahulu tersebut menunjukkan kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan, yaitu bahwa kebutuhan aktualisasi dan penghargaan secara bersama-sama memiliki kontribusi yang signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Sinta Oktavia lebih menekankan aspek sinergi antara dorongan aktualisasi diri dan motivasi dari penghargaan sebagai kombinasi faktor yang menghasilkan prestasi kerja yang

lebih optimal, sedangkan penelitian Herizal Muhamad Nur lebih menyoroti dampak nyata dari sinergi kedua faktor tersebut terhadap produktivitas, kreativitas, dan loyalitas kerja anggota. Kedua penelitian tersebut saling memperkuat temuan penelitian ini bahwa pengaruh simultan kebutuhan aktualisasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja lebih besar dibandingkan pengaruh masing-masing variabel secara parsial, yang membuktikan adanya efek sinergi yang nyata antara kedua faktor tersebut.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis teori para ahli dan dukungan dari penelitian terdahulu, dapat disimpulkan secara ilmiah bahwa kebutuhan aktualisasi dan penghargaan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis. Keterpenuhinya kebutuhan aktualisasi anggota yang didukung oleh sistem penghargaan yang adil dan konsisten akan menciptakan sinergi motivasional yang kuat, sehingga anggota terdorong untuk bekerja secara lebih optimal, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian prestasi kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil pengujian statistik yang menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,840 berada pada kategori hubungan sangat kuat dengan kontribusi pengaruh simultan sebesar 70,5%. Artinya, semakin tinggi tingkat pemenuhan kebutuhan aktualisasi serta semakin baik sistem penghargaan yang diberikan oleh Kepolisian Resor Ciamis, maka semakin optimal pula prestasi kerja yang dicapai oleh anggotanya. Oleh karena itu, penguatan sistem pemenuhan kebutuhan aktualisasi anggota sekaligus pengembangan sistem penghargaan yang komprehensif menjadi dua faktor penting yang perlu

diperhatikan secara terpadu dan berkesinambungan oleh manajemen Kepolisian Resor Ciamis dalam upaya meningkatkan prestasi kerja anggota secara optimal.