

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kebutuhan aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota. Hal ini menunjukkan bahwa semakin terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri, seperti kesempatan pengembangan diri, penugasan sesuai potensi, dan pencapaian kepuasan kerja, maka akan semakin meningkatkan prestasi kerja anggota. Secara makna, hasil ini menegaskan bahwa aktualisasi diri merupakan faktor intrinsik yang berperan penting dalam mendorong kinerja optimal anggota Polri.
2. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan yang adil, transparan, dan konsisten mampu meningkatkan motivasi kerja anggota. Secara makna, hasil ini mengindikasikan bahwa penghargaan merupakan faktor ekstrinsik yang berfungsi sebagai penguat (reinforcement) dalam meningkatkan kinerja anggota.
3. Kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja anggota. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara faktor intrinsik dan ekstrinsik memberikan pengaruh

yang lebih kuat dalam meningkatkan prestasi kerja. Secara makna, hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja anggota tidak cukup hanya melalui satu pendekatan, tetapi memerlukan sinergi antara pemenuhan kebutuhan individu dan sistem penghargaan organisasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memperkaya kajian mengenai hubungan antara kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja dalam konteks organisasi publik, khususnya institusi kepolisian. Penelitian ini juga memperkuat teori motivasi, bahwa faktor intrinsik (aktualisasi diri) dan faktor ekstrinsik (penghargaan) secara bersama-sama berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu.

Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dengan menunjukkan bahwa pengaruh kebutuhan aktualisasi diri lebih dominan dibandingkan penghargaan dalam meningkatkan prestasi kerja anggota, sehingga dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Kepolisian.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kebutuhan aktualisasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja anggota Kepolisian Resor Ciamis, maka dapat diajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak terkait guna meningkatkan prestasi kerja anggota secara berkelanjutan.

1. Bagi Kepala Kepolisian Resor Ciamis

Kepala Kepolisian Resor Ciamis diharapkan dapat memberikan dukungan yang lebih optimal terhadap pemenuhan kebutuhan aktualisasi anggota melalui kebijakan yang mendorong peningkatan keterlibatan dan pengembangan potensi seluruh anggota dalam pelaksanaan tugas kepolisian. Selain itu, perlu dilakukan upaya penguatan sistem penghargaan yang adil, transparan, dan konsisten bagi seluruh anggota sesuai dengan kontribusi dan prestasi kerja yang dicapai. Dukungan tersebut dapat diwujudkan melalui pengalokasian anggaran pengembangan sumber daya manusia, penyediaan program pendidikan dan pelatihan yang memadai, serta penguatan implementasi sistem penilaian kinerja yang mengintegrasikan komponen penghargaan sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2025, sehingga prestasi kerja anggota dapat terus meningkat secara optimal.

2. Bagi Pejabat Struktural dan Kepala Satuan

Pejabat struktural dan kepala satuan di lingkungan Kepolisian Resor Ciamis diharapkan mampu meningkatkan pemenuhan kebutuhan aktualisasi anggota yang berada di bawah koordinasinya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penugasan yang sesuai dengan kompetensi dan potensi anggota, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong kreativitas, serta melibatkan anggota secara aktif dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan operasional. Selain itu, pejabat struktural juga perlu mengoptimalkan pemberian penghargaan secara rutin dan tepat waktu, baik

dalam bentuk pujian, pengakuan publik atas prestasi dalam apel atau forum resmi, maupun rekomendasi promosi jabatan yang objektif bagi anggota yang berprestasi, sehingga motivasi dan prestasi kerja anggota dapat terus terjaga dan berkembang.

### 3. Bagi Anggota Kepolisian Resor Ciamis

Anggota Kepolisian Resor Ciamis diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan komitmennya dalam mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan sebagai wujud dari aktualisasi diri yang positif dalam lingkungan kerja. Setiap anggota diharapkan berperan aktif dalam memanfaatkan setiap kesempatan pelatihan, pendidikan lanjutan, dan penugasan yang diberikan oleh organisasi sebagai sarana untuk terus mengembangkan kompetensi dan profesionalismenya. Selain itu, anggota juga diharapkan untuk tidak ragu dalam menyampaikan ide-ide inovatif dan saran perbaikan kepada pimpinan, karena inisiatif dan kreativitas anggota merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan prestasi kerja dan kemajuan organisasi Kepolisian Resor Ciamis secara keseluruhan.

### 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja anggota Polri dengan menambahkan variabel lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun pembinaan karier. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada objek atau

lokasi penelitian yang berbeda, baik pada tingkat Polres maupun Polda, serta menggunakan pendekatan atau metode penelitian yang lebih beragam seperti pendekatan campuran (*mixed method*) sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.