

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	16
1.3 Rumusan Masalah	19
1.4 Tujuan Penelitian	19
1.5 Kegunaan Penelitian	19
1.5.1 Kegunaan Teoritis	19
1.5.2 Kegunaan Praktis	20
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	21
2.1 Kajian Pustaka	21
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	21
2.1.1.2 Proses Manajemen Sumber Daya Manusia	23

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.1.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	28
2.1.1.5 Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia	29
2.1.2 Teori Motivasi	31
2.1.2.1 Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow	31
2.1.2.2 Teori ERG Clayton Alderfer	34
2.1.2.3 Teori Tiga Kebutuhan McClelland	37
2.1.3 Kebutuhan Aktualisasi Diri	42
2.1.3.1 Pengertian Aktualisasi Diri	42
2.1.3.2 Teori Hierarki Kebutuhan Aktualisasi Diri	43
2.1.3.3 Karakteristik Orang yang Mengaktualisasi	44
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Aktualisasi .	45
2.1.3.5 Indikator Kebutuhan Aktualisasi Diri	48
2.1.4 Penghargaan	50
2.1.4.1 Pengertian Penghargaan	50
2.1.4.2 Fungsi dan Tujuan Pemberian Penghargaan	51
2.1.4.3 Bentuk Penghargaan	54
2.1.4.4 Jenis-Jenis Penghargaan	58
2.1.4.5 Indikator Penghargaan	60
2.1.5 Prestasi Kerja	64
2.1.5.1 Pengertian Prestasi Kerja	64
2.1.5.2 Penilaian Prestasi Kerja	65
2.1.5.3 Ruang Lingkup Penilaian Prestasi Kerja	66

2.1.5.4	Tujuan Penilaian Prestasi Kerja	68
2.1.5.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	71
2.1.5.6	Dimensi Prestasi Kerja	74
2.1.5.7	Indikator Prestasi Kerja	75
2.2	Kerangka Pemikiran	81
2.2.1	Hubungan Aktualisasi dengan Penghargaan	81
2.2.2	Pengaruh Aktualisasi terhadap Prestasi Kerja	83
2.2.3	Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja	84
2.2.4	Pengaruh Aktualisasi dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja	86
2.3	Hipotesis	92
BAB III	METODE PENELITIAN	95
3.1	Metode Penelitian	95
3.2	Desain Penelitian	96
3.3	Operasionalisasi Variabel	97
3.4	Populasi dan Sampel	98
3.5	Alat Pengumpul Data	102
3.6	Teknik Pengolahan dan Analisis Data	103
3.7	Uji Validitas dan Reliabilitas	103
3.8	Tempat dan Waktu Penelitian	110
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	112
4.1	Hasil Penelitian	112

4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	112
4.1.1.1	Profil Kepolisian Resor Ciamis	112
4.1.1.2	Visi dan Misi Kepolisian Resor Ciamis	116
4.1.1.3	Struktur Organisasi Kepolisian Resor Ciamis ..	117
4.1.1.4	Karakteristik Responden	130
4.1.2	Deskripsi Variabel yang Diteliti	133
4.1.2.1	Kebutuhan Aktualisasi Anggota Kepolisian Resor Ciamis	133
4.1.2.2	Penghargaan Anggota Kepolisian Resor Ciamis	145
4.1.2.3	Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis	158
4.1.3	Hasil Pengujian Hipotesis	174
4.1.3.1	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi terhadap Anggota Kepolisian Resor Ciamis	174
4.1.3.2	Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis	178
4.1.3.3	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis	183
4.2	Pembahasan	188
4.2.1	Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi terhadap Prestasi Kerja Resor Ciamis	188

4.2.2 Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja	
Anggota Kepolisian Resor Ciamis	192
4.2.3 Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi dan Penghargaan	
terhadap Prestasi Kerja Resor Ciamis	196
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	202
5.1 Simpulan	202
5.2 Saran	203
DAFTAR PUSTAKA	207

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis Tahun 2024-2025	3
Tabel 1.2	Data Hasil Pra Survey Kebutuhan Aktualisasi Diri Anggota Kepolisian Resor Ciamis	7
Tabel 1.3	Data Penghargaan Anggota Kepolisian Resor Ciamis Tahun 2024-2025	11
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	77
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	97
Tabel 3.2	Populasi Penelitian	98
Tabel 3.3	Jumlah Responden	101
Tabel 3.4	Pilihan Jawaban dan Skor Skala Likert	103
Tabel 3.5	Pedoman Penarikan Interpretasi Efektivitas Antar Variabel	105
Tabel 3.6	Jadwal Penelitian	111
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	131
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	131
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	132
Tabel 4.4	Pedoman Interpretasi Jawaban Responden	134
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Anggota Secara Aktif Mencari Peluang Mempelajari Keterampilan dan Pengetahuan Baru	135
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Pernyataan Lingkungan Kerja Memberikan Tantangan dan Mendorong Anggota untuk Terus Berkembang	136
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Tanggapan Responden Atas Pernyataan Organisasi Selalu Memberikan Kesempatan Kepada Anggota Untuk Menerapkan Keahlian yang Dimiliki	137
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Anggota Mampu Memahami dan Memanfaatkan Potensi Terbaik dalam Dirinya	138

Tabel 4.9	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Organisasi Selalu Memberikan Kesempatan kepada Anggota untuk Menerapkan Keahlian yang Dimiliki	140
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Organisasi Melibatkan Anggota Untuk Berpartisipasi dalam Penentuan Tujuan yang Harus Dicapai	141
Tabel 4.11	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Anggota Memiliki Kemampuan dalam Memberikan Ide-Ide dan Pemikirannya	142
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Atas Pernyataan Anggota Selalu Termotivasi Untuk Terus Meningkatkan Skill	143
Tabel 4.13	Rekapitulasi Kebutuhan Aktualisasi Anggota Kepolisian Resor Ciamis Berdasarkan Kuesioner yang Disebar	143
Tabel 4.14	Interpretasi Mengenai Kebutuhan Aktualisasi Anggota Kepolisian Resor Ciamis	145
Tabel 4.15	Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Menerima Kenaikan Pangkat sebagai Bentuk Penghargaan atas Prestasi yang Telah dicapai	147
Tabel 4.16	Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Mendapatkan Tunjangan Kinerja Tambahan sebagai Bentuk Penghargaan dari Institusi	148
Tabel 4.17	Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Mendapatkan Kesempatan Mengikuti Pelatihan sebagai Bentuk Penghargaan	149
Tabel 4.18	Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Pimpinan Selalu Memberikan Pujian Kepada Anggota yang Mampu Bekerja dengan Baik	150
Tabel 4.19	Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Pimpinan Memberikan Ucapan Terimakasih secara Formal maupun Non Formal jika Anggota Bekerja Sesuai Harapan Organisasi	151
Tabel 4.20	Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Instansi Memberikan Gaji atau Tunjangan yang Layak sesuai dengan	

Kinerja Anggota	152
Tabel 4.21 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Mendapatkan Penghargaan Sesuai Prestasi Kerjanya yang Sudah Dijelaskan Secara Transparan dan Adil	153
Tabel 4.22 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Instansi Memberikan Peluang bagi Anggota Untuk Melanjutkan Pendidikan Lanjutan	154
Tabel 4.23 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Proses Promo55 Jabatan Dilakukan Secara Objektif terhadap Anggota	155
Tabel 4.24 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Instansi Menyediakan Peluang yang Jelas Bagi Anggota Untuk Terus Berkembang Secara Profesional	156
Tabel 4.25 Rekapitulasi Penghargaan Anggota Kepolisian Resor Ciamis Berdasarkan Kuesioner yang Disebar	157
Tabel 4.26 Interpretasi Mengenai Penghargaan Anggota Kepolisian Resor Ciamis	158
Tabel 4.27 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Kualitas Kerja Anggota Selalu Memenuhi Standar yang Ditetapkan Instansi	160
Tabel 4.28 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Memiliki Ketepatan dalam Menyelesaikan Suatu Pekerjaan	160
Tabel 4.29 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Menguasai Bidang Pekerjaannya dengan Baik	162
Tabel 4.30 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Memahami dengan Baik Prosedur dan Kebijakan Terkait Tupoksi Kerjanya ...	163
Tabel 4.31 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Selalu Proaktif Mencari Cara dalam Meningkatkan Efisiensi Kerjanya	164
Tabel 4.32 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Tidak Ragu Memberikan Ide atau Saran dalam Perbaikan Pekerjaan Sesama Tim	165
Tabel 4.33 Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Cepat Memahami Masalah Baru dan Menentukan Solusi yang Efektif	166

Tabel 4.34	Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Mudah Beradaptasi dengan Perubahan Teknologi dan Metode Kerja	167
Tabel 4.35	Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Selalu Menjaga Hubungan Baik dan Saling Membantu dengan Rekan Kerja	168
Tabel 4.36	Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Menunjukkan Sikap Profesionalisme dalam Bertugas	169
Tabel 4.37	Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Selalu Datang Tepat Waktu dan Menyelesaikan Tugas Sesuai Jadwal	170
Tabel 4.38	Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Anggota Selalu Patuh pada Setiap Peraturan yang Berlaku di Instansi	171
Tabel 4.39	Rekapitulasi Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis berdasarkan Kuesioner yang Disebar	172
Tabel 4.40	Interpretasi Mengenai Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis	174
Tabel 4.41	Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Kebutuhan Aktualisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis	174
Tabel 4.42	Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis	177
Tabel 4.43	Rangkuman Koefisien Korelasi Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis	177
Tabel 4.44	Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis	179
Tabel 4.45	Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis	181
Tabel 4.46	Rangkuman Koefisien Korelasi Pengaruh Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis	182
Tabel 4.47	Nilai-Nilai Perhitungan Regresi dan Korelasi Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis	183

Tabel 4.48 Rangkuman Hasil Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi dan Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Anggota Kepolisian Resor Ciamis	185
Tabel 4.49 Rekapitulasi Hasil Korelasi X1, X2, terhadap Y	187

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Piramida Kebutuhan	43
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian	92
Gambar 3.1 Desain Penelitian	96
Gambar 3.2 Diagram Jalur Hubungan Kausal Antara Variabel	104
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kepolisian Resor Ciamis	117