

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA POLISI PADA SATUAN  
LALU LINTAS KEPOLISIAN RESOR PASER**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON POLICE PERFORMANCE IN THE PASER  
RESORT POLICE TRAFFIC UNIT***

**<sup>1</sup>Dedi Darmawan**

<sup>1</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Praja Tanah Grogot  
[dedy310@gmail.com](mailto:dedy310@gmail.com)

**<sup>2</sup>Ahmad Rifay**

<sup>2</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar  
[rifaigrogot399@gmail.com](mailto:rifaigrogot399@gmail.com)

***Abstract***

*This study aims to determine the influence of work motivation, which includes the need for achievement, the need for power, and the need for affiliation, both simultaneously and partially, on the performance of police officers in the Traffic Unit of the Paser Police Resort. This is a quantitative study designed to address the formulated research problems, achieve specific objectives, and test hypotheses. The population consisted of all 45 officers in the Intelligence and Security Unit of the Paser Police Resort, and due to the relatively small number, the entire population was used as the sample. Data were analyzed using regression analysis. The results showed that the need for achievement has a positive and significant effect on police performance, as indicated by a t-value greater than the t-table value. The need for power, however, while having a positive relationship, did not significantly influence performance since its t-value was lower than the t-table value. The need for affiliation also showed a positive and significant effect on performance, with a t-value higher than the t-table value. Among the three motivational factors, the need for affiliation was found to be the most dominant variable influencing police performance in the Traffic Unit of the Paser Police Resort.*

*Keywords: Work Motivation, Police Performance*

***Abstrak***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, yang meliputi kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi, baik secara simultan maupun parsial, terhadap kinerja polisi pada Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Paser. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dirancang untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, mencapai tujuan tertentu, dan menguji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh 45 personel pada Satuan Intelijen dan Keamanan Kepolisian Resor Paser, dan karena jumlahnya relatif kecil, seluruh populasi dijadikan sampel. Data dianalisis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi, yang ditunjukkan dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Kebutuhan akan kekuasaan, meskipun memiliki hubungan positif, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai t-hitungnya lebih kecil dari t-tabel. Kebutuhan afiliasi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Di antara ketiga faktor motivasi tersebut, kebutuhan afiliasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja polisi pada Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Paser.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Polisi.



## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan investasi yang sangat berharga bagi suatu organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki rencana yang memuat kegiatan-kegiatan yang akan meningkatkan kemampuan dan profesionalisme sumber daya manusia agar organisasi dapat bertahan dan berkembang sesuai dengan lingkungan organisasi. Untuk mencapai kinerja maksimum, organisasi harus memastikan bahwa tenaga kerja yang tepat dipilih untuk pekerjaan itu dan kondisi yang memungkinkan mereka bekerja secara optimal.

Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia dalam suatu institusi, personel harus fokus pada potensi mereka sedemikian rupa sehingga dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin, sehingga meningkatkan efektivitasnya. Dibutuhkan personel yang terampil dan handal untuk menerapkan dan mewujudkan visi dan misi institusi yang telah ditetapkan. Tujuan institusi tercapai jika personel dapat bekerja dengan sebaik-baiknya atau mendapatkan kinerja yang tinggi dari personel yang pada akhirnya akan meningkatkan taraf hidup organisasi atau institusi.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka salah satu hal yang perlu dilakukan manajer adalah memberikan daya dorong yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi. Daya pendorong tersebut disebut motivasi. Dalam melakukan satu pekerjaan setiap personel membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Robin dan Counter dalam Suwatno dan Priansa (2016:170) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut McClelland dalam Sudaryo, Ariwibowo dan Sofiati (2018:67), seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, apabila dia mempunyai keinginan untuk berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam situasi yang sama.

Sehubungan dengan motivasi kerja, maka pemberdayaan menjadi isu yang sangat berkaitan. Karena pemberdayaan akan mamou memberikan stimulus bagi personel agar termotivasi untuk bekerja. Personel yang diberdayakan dengan baik akan memberikan kinerja terbaiknya. Pemberdayaan yang tepat akan memberikan kontribusi bagi optimalisasi kineja organisasi maupun institusi.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakan (Suwatno dan Priansa, 2016:196). Kinerja dikatakan penting karena kinerja mencerminkan tingkat dimana hasil dicapai saat melakukan tugas-tugas tertentu. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi diperlukan peningkatan kerja yang optimal, mampu mengembangkan potensi personel untuk

mencapai tujuan institusi, sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan institusi.

Berdasarkan penjelasan di atas, peran motivasi kerja terhadap kinerja personel dapat meningkatkan semangat kerja personel dimana personel akan bekerja paling baik. Kualitas kinerja akan ditingkatkan dengan meningkatkan motivasi kerja personel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai.

Obyek penelitian ini yaitu personel Satlantas Polres Paser. Polisi lalu lintas merupakan unsur pelaksana yang bertugas menyelenggarakan tugas kepolisian mencakup penjagaan, pengaturan, pengawalan dan patroli, pendidikan masyarakat dan rekayasa lalu lintas, registrasi dan identifikasi pengemudi atau kendaraan bermotor, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum dalam bidang lalu lintas guna memelihara keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas.

Personel Satlantas Polres Paser dalam bertugas untuk mencapai hasil kerja yang maksimal diperlukan motivasi. Motivasi berdasarkan teori Mc Clelland yang pertama, yaitu *need for achievement* atau kebutuhan berprestasi. Kebutuhan berprestasi adalah rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan. Personel Satlantas Polres Paser dalam menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab seperti mengatur lalu lintas, memberikan pelayanan penerbitan Surat Izin Mengemudi (SIM), menangani kasus kecelakaan lalu lintas dan lainnya. Penyelesaikan permasalahan yang terjadi seperti melakukan mediasi pada kecelakaan lalu lintas yang membutuhkan bantuan personel lainnya, personel lebih memilih personel yang berkompeten daripada personel yang lebih akrab dengannya. Selain itu, kurangnya motivasi polisi Satlantas Polres Paser dalam mentertibkan lalu lintas dikarenakan ditiadakannya tilang manual dan belum diberlakukannya sistem tilang elektronik di Kabupaten Paser.

Kedua, *need for power* (kebutuhan kekuasaan) adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggungjawab kepadanya serta memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya. Dalam menjalankan tugasnya, personel Satlantas Polres Paser lebih sering memberikan pendapat dan evaluasinya, selalu mencoba untuk mempengaruhi orang lain ke dalam cara berpikirnya agar permasalahan dapat diselesaikan sesuai dengan mekanisme dan peraturan yang berlaku. Personel juga dapat menempatkan diri sebagai pemimpin yang dapat mengendalikan orang lain. Namun, personel Satlantas Polres Paser belum maksimal mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain dilihat dengan masih banyaknya masyarakat sebagai pengendara yang melanggar rambu lalu lintas, tidak tertib, anak-anak mengendarai sepeda motor, rendahnya kesadaran pada pentingnya SIM bagi pengendara dan lainnya. Hal ini disebabkan kurangnya pelaksanaan pembinaan partisipasi masyarakat. Selain itu, rendahnya minat personel Satlantas untuk melakukan

akselerasi target karir kepolisiannya.

Ketiga, need for affiliation (kebutuhan afiliasi) merupakan suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Walaupun watak personel Satlantas Polres Paser dikenal tegas dan berwibawa, saat menyelesaikan kasus mereka dapat menyesuaikan diri dan memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain. Selain itu, kebutuhan afiliasi dapat dilihat dari personel Satlantas Polres Paser yang memang dari institusi harus memiliki karakter disiplin yang tinggi.

Kasatlantas Polres Paser berusaha meningkatkan motivasi kerja anggotanya dengan memberikan motivasi sesuai UU Kepolisian dan peraturan yang berlaku di kepolisian, seperti pemberian sertifikat kepada anggota berprestasi, hak anggota untuk memilih satuan yang diinginkan berdasarkan kepantasan mereka, seperti pemilihan jabatan yang diinginkan, dan bila kepantasan anggota tersebut dinilai baik, mereka mendapatkan posisi dan promosi kenaikan pangkat. Namun motivasi dari anggota Satlantas Polres Paser belum bisa dikatakan baik atau belum adanya anggota Satlantas yang mencapai kinerja yang maksimal. Kurangnya keinginan dari anggota Satlantas Polres Paser untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari anggota lainnya dan kurang memiliki keberanian dalam mengambil resiko.

Namun, kinerja mereka dalam memenuhi tanggung jawab dan fungsi polisi lalu lintas masih belum optimal, dan masih ada hambatan karena kurangnya keterlibatan masyarakat serta hambatan di dalam kepolisian itu sendiri. Oleh karena itu, untuk mengatasi permasalahan lalu lintas di Kabupaten Paser harus ada kerjasama antara polisi lalu lintas dengan masyarakat untuk bersama-sama mengurangi permasalahan lalu lintas yang ada dan mengantisipasi permasalahan yang ada guna mencapai kinerja yang lebih baik.

Terlepas dari berbagai permasalahan lalu lintas Kabupaten Paser, personel Satlantas Polres Paser sudah melaksanakan tugas dan fungsi penjagaan, pengaturan, pengawasan dan patroli lalu lintas sesuai dengan arahan dan perintah dari pimpinan. Namun masih banyak kendala-kendala yang dihadapi, oleh karena itu semua personel yang ada di dalam satuan lalu lintas akan lebih meningkatkan lagi kinerja mereka dalam menjaga keamanan dan ketertiban dalam lalu lintas di wilayah Kabupaten Paser.

Berdasarkan penjelasan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul, "Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Polisi Pada Satuan Lalu Lintas Polisi Resor Paser".

## **METODE**

Penelitian ini dilaksanakan pada Satuan Lalu Lintas Kepolisian Resor Paser selama dua bulan setelah proposal diseminarkan. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data kualitatif, seperti gambaran umum objek penelitian

(sejarah, struktur organisasi, tugas, dan fungsi Satuan Lalu Lintas), serta data kuantitatif seperti jumlah personel dan hasil kuesioner yang telah dianggarkan (skoring). Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner, observasi, dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari penelitian sebelumnya dan dokumen yang berkaitan dengan Satuan Lalu Lintas Polres Paser. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 45 personel Satuan Lalu Lintas Polres Paser, dan karena jumlahnya relatif kecil, maka teknik sampling jenuh digunakan dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel. Metode analisis data meliputi uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, serta uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha ( $\alpha$ ), di mana instrumen dikatakan reliabel jika  $\alpha > 0,6$ . Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2, X3). Analisis ini mencakup pengujian persamaan regresi, korelasi ganda untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel, serta koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) untuk mengetahui sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap kinerja polisi, sedangkan uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel motivasi kerja—kebutuhan berprestasi (X1), kebutuhan kekuasaan (X2), dan kebutuhan afiliasi (X3)—terhadap kinerja (Y). Untuk memberikan kejelasan definisi dan pengukuran variabel, penelitian ini menetapkan definisi operasional dan indikator setiap variabel, yaitu: kebutuhan berprestasi meliputi dorongan bekerja dengan baik, usaha mencapai kesuksesan, kemauan mengembangkan kemampuan, dan usaha mencapai target; kebutuhan kekuasaan mencakup keinginan menduduki jabatan, mengatur orang lain, keberanian menghadapi risiko, dan pencapaian karir; kebutuhan afiliasi mencakup sikap kerjasama, kepedulian terhadap sesama, kemauan bersahabat, dan empati terhadap rekan kerja; sedangkan kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pemanfaatan waktu kerja, dan kerjasama. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala Likert menurut Sugiyono (2016), yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi terhadap fenomena sosial dengan lima tingkat penilaian yaitu: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Hasil Uji Kualitas Data****Uji validitas**

Melakukan pengujian validitas suatu instrumen kuesioner diperoleh hasil bahwa pada umumnya rata-rata instrumen kuesioner sangat valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $r$  hitung lebih dari  $r$  tabel lebih 0,294 (valid). Ketentuan validitas suatu instrumen telah memenuhi syarat minimal sebesar 0,294 sebagai suatu instrumen yang dianggap valid. Ringkasan hasil uji validitas dapat dilihat dalam tabel uji validitas.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Tiap Variabel

| Indikator | $r$ hitung | $r$ tabel | Keterangan |
|-----------|------------|-----------|------------|
| X11       | 0,708      | 0,294     | Valid      |
| X12       | 0,595      | 0,294     | Valid      |
| X13       | 0,774      | 0,294     | Valid      |
| X14       | 0,614      | 0,294     | Valid      |
| X21       | 0,784      | 0,294     | Valid      |
| X22       | 0,776      | 0,294     | Valid      |
| X23       | 0,728      | 0,294     | Valid      |
| X24       | 0,663      | 0,294     | Valid      |
| X31       | 0,535      | 0,294     | Valid      |
| X32       | 0,543      | 0,294     | Valid      |
| X33       | 0,650      | 0,294     | Valid      |
| X34       | 0,819      | 0,294     | Valid      |
| Y1        | 0,827      | 0,294     | Valid      |
| Y2        | 0,631      | 0,294     | Valid      |
| Y3        | 0,676      | 0,294     | Valid      |
| Y4        | 0,728      | 0,294     | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2023

Dapat dilihat pada tabel 1 diatas, bahwa semua item pertanyaan untuk semua variabel X1, X2 dan Y memiliki nilai  $r$  hitung yang jauh lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Maka berdasarkan hal tersebut dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan dalam tiap variabel valid dan layak untuk dilakukan pengujian.

**Uji Reabilitas**

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Koefisien Reliabilitas (Cronbach Alpha). Hasil uji reliabilitas instrumen kuesioner sebagaimana yang terdapat dalam lampiran dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:.

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas Tiap Variabel

| Indikator | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| X11       | 61,9556                    | 47,907                         | 0,664                            | 0,922                            |
| X12       | 62,0444                    | 49,498                         | 0,547                            | 0,925                            |
| X13       | 62,2667                    | 45,609                         | 0,727                            | 0,920                            |
| X14       | 62,0444                    | 49,725                         | 0,571                            | 0,925                            |
| X21       | 62,0889                    | 46,356                         | 0,743                            | 0,920                            |
| X22       | 62,1556                    | 46,134                         | 0,732                            | 0,920                            |
| X23       | 62,4667                    | 45,709                         | 0,669                            | 0,922                            |

|     |         |        |       |       |
|-----|---------|--------|-------|-------|
| X24 | 62,1556 | 47,316 | 0,602 | 0,924 |
| X31 | 61,9556 | 49,180 | 0,469 | 0,927 |
| X32 | 62,0889 | 48,992 | 0,476 | 0,927 |
| X33 | 62,1333 | 47,891 | 0,593 | 0,924 |
| X34 | 62,2889 | 44,665 | 0,776 | 0,918 |
| Y1  | 62,2000 | 45,209 | 0,790 | 0,918 |
| Y2  | 62,0000 | 49,045 | 0,584 | 0,924 |
| Y3  | 62,0889 | 48,037 | 0,627 | 0,923 |
| Y4  | 62,0667 | 48,200 | 0,690 | 0,922 |

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel, menunjukkan bahwa nilai alpha instrumen penelitian pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai yang diisyaratkan, yaitu sebesar 0,60 atau lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, keseluruhan instrumen kuesioner dalam penelitian ini adalah reliable (konsisten) karena telah memenuhi syarat minimal.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan penjelasan mengenai variabel yang diamati yaitu Kebutuhan berprestasi (X1), Kebutuhan kekuasaan (X2) dan Kebutuhan afiliasi (X3) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Polisi (Y). Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

### 1) Kebutuhan Berprestasi (X1)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel Kebutuhan Berprestasi. Indikator-indikator dari variabel ini yaitu dorongan untuk bekerja dengan baik, usaha mencapai kesuksesan, kemauan untuk mengembangkan kemampuan dan usaha untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan dimana indikator tersebut direpresentasikan dalam tiga pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Frekuensi Variabel Kebutuhan Berprestasi

| Indikator Kebutuhan Berprestasi                    | Skor Jawaban Responden |     |   |     |   |      |    |      |    |      | Mean |
|--|------------------------|-----|---|-----|---|------|----|------|----|------|------|
|  | 1                      |     | 2 |     | 3 |      | 4  |      | 5  |      |      |
|  | f                      | %   | f | %   | f | %    | f  | %    | f  | %    |      |
| Dorongan untuk bekerja dengan baik                 | 0                      | 0   | 1 | 2,2 | 0 | 0    | 28 | 62,2 | 16 | 35,6 | 4,3  |
| Usaha mencapai kesuksesan                          | 0                      | 0   | 0 | 0   | 2 | 4,4  | 31 | 68,9 | 12 | 26,7 | 4,2  |
| Kemauan untuk mengembangkan kemampuan              | 1                      | 2,2 | 0 | 0   | 7 | 15,6 | 27 | 60   | 10 | 22,2 | 4    |
| Usaha untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan | 0                      | 0   | 0 | 0   | 1 | 2,2  | 33 | 73,3 | 11 | 24,4 | 4,2  |
| Rata-rata Mean Variabel Kebutuhan Berprestasi      |                        |     |   |     |   |      |    |      |    |      |      |

Sumber: Data diolah, 2023.

### 2) Kebutuhan Kekuasaan (X2)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel Kebutuhan Kekuasaan. Indikator-indikator dari variabel ini yaitu kebutuhan untuk menduduki jabatan, kemauan mengatur orang, keberanian menghadapi resiko dan kemampuan mencapai target karir dimana indikator tersebut direpresentasikan dalam tiga pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Frekuensi Variabel Kebutuhan Kekuasaan

| Indikator Kebutuhan Kekuasaan               | Skor Jawaban Responden |     |   |     |    |      |    |      |    |      | Mean |
|---|------------------------|-----|---|-----|----|------|----|------|----|------|------|
|   | 1                      |     | 2 |     | 3  |      | 4  |      | 5  |      |      |
|   | f                      | %   | f | %   | f  | %    | f  | %    | f  | %    |      |
| Kebutuhan untuk menduduki jabatan           | 1                      | 2,2 | 0 | 0   | 1  | 2,2  | 31 | 68,9 | 12 | 26,7 | 4,2  |
| 4,1K3,8e4,1mauan mengatur orang             | 1                      | 2,2 | 0 | 0   | 3  | 6,7  | 30 | 66,7 | 11 | 24,4 | 4,1  |
| Keberanian menghadapi resiko                | 1                      | 2,2 | 0 | 0   | 14 | 31,1 | 22 | 48,9 | 8  | 17,8 | 3,8  |
| Kemampuan mencapai target karir             | 0                      | 0   | 2 | 4,4 | 3  | 6,7  | 28 | 62,2 | 12 | 26,7 | 4,1  |
| Rata-rata Mean Variabel Kebutuhan Kekuasaan |                        |     |   |     |    |      |    |      |    |      |      |

Sumber: Data diolah, 2023.

### 3) Kebutuhan Afiliasi (X3)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel Kebutuhan Afiliasi. Indikator-indikator dari variabel ini yaitu sikap bekerjasama dengan orang lain, sikap terhadap orang yang membutuhkan bantuan, kemauan bersahabat dan rasa empati kepada teman kerja dimana indikator tersebut direpresentasikan dalam tiga pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Frekuensi Variabel Kebutuhan Afiliasi

| Indikator Kebutuhan Afiliasi                  | Skor Jawaban Responden |     |   |   |   |      |    |      |    |      | Mean |
|---|------------------------|-----|---|---|---|------|----|------|----|------|------|
|   | 1                      |     | 2 |   | 3 |      | 4  |      | 5  |      |      |
|   | f                      | %   | f | % | f | %    | f  | %    | f  | %    |      |
| Sikap bekerjasama dengan orang lain           | 0                      | 0   | 0 | 0 | 4 | 8,9  | 23 | 51,1 | 18 | 40   | 4,3  |
| Sikap terhadap orang yang membutuhkan bantuan | 0                      | 0   | 0 | 0 | 6 | 13,3 | 25 | 55,6 | 14 | 31,1 | 4,2  |
| Kemauan bersahabat                            | 0                      | 0   | 0 | 0 | 7 | 15,6 | 25 | 55,6 | 13 | 28,9 | 4,1  |
| Rasa empati kepada teman kerja                | 1                      | 2,2 | 0 | 0 | 9 | 20   | 24 | 53,3 | 11 | 24,4 | 3,9  |
| Rata-rata Mean Variabel Kebutuhan Afiliasi    |                        |     |   |   |   |      |    |      |    |      |      |

Sumber: Data diolah, 2023.

### 4) Kinerja Polisi (Y)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel Kinerja Polisi. Indikator-indikator dari variabel ini yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, penggunaan waktu dalam kerja dan kerjasama dimana indikator tersebut direpresentasikan dalam tiga pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Frekuensi Variabel Kinerja Polisi

| Indikator Kinerja Polisi               | Skor Jawaban Responden |     |   |   |   |      |    |      |    |      | Mean |
|--|------------------------|-----|---|---|---|------|----|------|----|------|------|
|  | 1                      |     | 2 |   | 3 |      | 4  |      | 5  |      |      |
|  | f                      | %   | f | % | f | %    | f  | %    | f  | %    |      |
| Kualitas pekerjaan                     | 1                      | 2,2 | 0 | 0 | 5 | 11,1 | 28 | 62,2 | 11 | 24,4 | 4,1  |
| Kuantitas pekerjaan                    | 0                      | 0   | 0 | 0 | 2 | 4,4  | 29 | 64,4 | 14 | 31,1 | 4,3  |
| Penggunaan waktu dalam kerja           | 0                      | 0   | 0 | 0 | 5 | 11,1 | 27 | 60   | 13 | 28,9 | 4,2  |
| Kerjasama                              | 0                      | 0   | 0 | 0 | 3 | 6,7  | 30 | 66,7 | 12 | 26,7 | 4,2  |
| Rata-rata Mean Variabel Kinerja Polisi |                        |     |   |   |   |      |    |      |    |      |      |

Sumber: Data diolah, 2023.

## 3. Analisis Pengujian Hipotesis

### 1) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambar data yang telah terkumpul dan tersaji sehingga mudah dipahami. Statistik deskriptif

memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari rata-rata (mean), nilai minimum dan maksimum serta standar deviasi.

Tabel 7 Statistik Deskriptif

| Variabel | N  | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean    | Std. Deviation |
|----------|----|-------|---------|---------|-----|---------|----------------|
| X1       | 45 | 11    | 9       | 20      | 754 | 16,7556 | 1,82353        |
| X2       | 45 | 15    | 5       | 20      | 729 | 16,2000 | 2,40832        |
| X3       | 45 | 10    | 10      | 20      | 747 | 16,6000 | 2,03827        |
| Y        | 45 | 10    | 10      | 20      | 752 | 16,7111 | 1,96124        |

Sumber: Data diolah, 2023.

## 2) Pengaruh Secara Simultan

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel independent dalam hal ini adalah kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Polisi pada Sat Lantas Polres Paser. Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel ... berikut ini:

Tabel 8 Uji Simultan

|   | Model      | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 122,353        | 3  | 40,784      | 35,660 | ,000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 46,891         | 41 | 1,144       |        |                   |
|   | Total      | 169,244        | 44 |             |        |                   |

Sumber: Data diolah, 2023.

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ ; Kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Polisi.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ ; Kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Polisi.

Kriteria pengujian dua pihak. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, dan atau model dinyatakan layak (memenuhi uji kesesuaian model/goodness of fit model).

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 36,550 sedangkan F tabel untuk n 45 dengan  $df_1 = k-1 = 3$  dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan  $df_2 = n-k = 41$  dimana n adalah sebanyak 45 dikurang dengan k (4) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,83. Hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu, nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  (nilai signifikansi di bawah 0,05) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa Kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Polisi.

Berikut yaitu hasil model summary untuk melihat pengaruh variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Tabel 9 Model Summary

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,850 | 0,723    | 0,703             | 1,06943                    |

Sumber: Data diolah, 2023.

Hasil perhitungan Model Summary nilai R atau koefisien korelasi untuk melihat pengaruh simultan dan nilai R<sup>2</sup> atau koefisien determinan untuk melihat pengaruh parsial variabel yang diteliti. Nilai R = 0,850 artinya Kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi memiliki korelasi yang sangat kuat dengan kinerja Polisi.

Besarnya pengaruh variabel independen diketahui dari besarnya nilai R<sup>2</sup> yaitu R<sup>2</sup> = 0,723; artinya Kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja Polisi 72,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model sebesar (100-72,3)%=27,7%.

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas Kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi terhadap kinerja Polisi pada Sat Lintas Polres Paser.

### 3) Pengujian Pengaruh Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Polisi). Sementara itu secara parsial pengaruh dari variabel independen tersebut terhadap variabel dependen tunjukkan pada tabel 12 di bawah ini:

Tabel 10 Uji Parsial

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |       |
| 1     | (Constant) | 1,092                       | 1,577      |                           | ,693  | 0,492 |
|       | X1         | 0,418                       | 0,143      | 0,388                     | 2,929 | 0,006 |
|       | X2         | 0,067                       | 0,111      | 0,083                     | 0,603 | 0,550 |
|       | X3         | 0,454                       | 0,113      | 0,472                     | 4,007 | 0,000 |

Sumber: Data diolah, 2023

Model yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,092 + 0,418X_1 + 0,067X_2 + 0,454X_3$$

Persamaan tersebut menunjukkan nilai konstanta sebesar 1,092 yang berarti apabila Kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi tidak terdapat perubahan maka kinerja Polisi sebesar 1,092. Nilai koefisien regresi pada kebutuhan berprestasi (X1) berpengaruh positif sebesar 0,418 yang berarti setiap peningkatan kebutuhan berprestasi (X1) sebesar satu satuan maka kinerja Polisi akan meningkat pula sebesar 0,418. Nilai koefisien regresi pada kebutuhan kekuasaan (X2) berpengaruh positif sebesar 0,067 yang berarti setiap peningkatan kebutuhan kekuasaan (X2) sebesar satu satuan maka kinerja Polisi akan meningkat pula sebesar 0,067. Nilai koefisien regresi pada kebutuhan afiliasi (X3) berpengaruh positif sebesar 0,454 yang berarti setiap peningkatan stres organisasi (X3) sebesar satu satuan maka kinerja Polisi akan meningkat pula sebesar 0,675.

Nilai thitung kebutuhan berprestasi (X1) sebesar = 2,929 sedangkan nilai ttabel untuk df(41) adalah sebesar 2,019; sehingga thitung > ttabel (2,929 > 2,019)

atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,006 < 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan berprestasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja Polisi.

Nilai thitung kebutuhan kekuasaan ( $X_2$ ) sebesar  $= 0,603$  sedangkan nilai ttabel untuk  $df(41)$  adalah sebesar  $2,019$ ; sehingga thitung  $<$  ttabel ( $0,603 < 2,019$ ) atau nilai signifikansi  $> 0,05$  ( $0,550 > 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan kekuasaan ( $X_2$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja Polisi.

Nilai thitung kebutuhan afiliasi ( $X_3$ ) sebesar  $= 4,007$  sedangkan nilai ttabel untuk  $df(41)$  adalah sebesar  $2,019$ ; sehingga thitung  $>$  ttabel ( $4,007 > 2,019$ ) atau nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan afiliasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja Polisi.

Hasil analisis regresi untuk Coefficient di atas menunjukkan bahwa kebutuhan afiliasi ( $X_3$ ) merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Polisi dengan nilai koefisien sebesar  $0,454$  lebih tinggi dibanding nilai koefisien pada kebutuhan berprestasi ( $X_1$ ) dan kebutuhan kekuasaan ( $X_2$ ).

### **Pembahasan**

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka diperoleh hasil sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh Kebutuhan Berprestasi terhadap Kinerja Polisi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kebutuhan berprestasi terhadap kinerja Polisi dengan nilai thitung  $= 2,929$  sedangkan nilai ttabel sebesar  $2,019$ , sehingga thitung  $>$  ttabel ( $2,929 > 2,019$ ) dengan demikian ada pengaruh positif kebutuhan berprestasi terhadap kinerja Polisi. Nilai signifikansi  $0,006$  maka  $0,006 < 0,05$ . Ini menunjukkan kebutuhan berprestasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Polisi.

Kebutuhan berprestasi merupakan dorongan yang kuat untuk berhasil, lebih mengejar prestasi pribadi dan bergairah melakukan sesuatu lebih baik dan lebih efisien dibandingkan hasil sebelumnya. Kebutuhan berprestasi meliputi dorongan untuk bekerja dengan baik, berusaha mencapai kesuksesan, kemauan untuk mengembangkan kemampuan dan usaha untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

#### **2. Pengaruh Kebutuhan Kekuasaan terhadap Kinerja Polisi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja Polisi dengan nilai thitung  $= 0,603$  sedangkan nilai ttabel sebesar  $2,019$ , sehingga thitung  $<$  ttabel ( $0,603 < 2,019$ ) dengan demikian tidak terdapat pengaruh positif kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja Polisi. Nilai signifikansi  $0,550$  maka  $0,550 > 0,05$ . Ini menunjukkan kebutuhan kekuasaan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Polisi.

Kebutuhan kekuasaan merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan kekuasaan meliputi

kemauan untuk menduduki jabatan, mengatur orang, keberanian menghadapi resiko dan kemauan untuk mencapai target karir.

### 3. Pengaruh Kebutuhan Afiliasi terhadap Kinerja Polisi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kebutuhan afiliasi terhadap kinerja Polisi dengan nilai thitung = 4,007 sedangkan nilai ttabel sebesar 2,019, sehingga thitung > ttabel (4,007 > 2,019) dengan demikian terdapat pengaruh positif kebutuhan afiliasi terhadap kinerja Polisi. Nilai signifikansi 0,000 maka  $0,000 < 0,05$ . Ini menunjukkan kebutuhan kekuasaan secara parsial sberpengaruh terhadap kinerja Polisi.

Kebutuhan afiliasi merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain, kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain. Kebutuhan afiliasi meliputi sikap bekerja sama dengan orang lain, sikap terhadap orang yang membutuhkan bantuan, kemauan bersahabat dan asa empati kepada teman kerja.

Kaitan dengan penelitian terdahulu yang menjadi acuan yaitu Rina Lesmana (2016), Hasni (2016) serta Khanza Putri Saharazad dan Ade Irma Susanty (2016). Terdapat persamaan pada variabel bebas (kebutuhan berprestasi, kebutuhan kekuasaan dan kebutuhan afiliasi) maupun variabel terikat (kinerja Polisi), serta teknik analisis yaitu analisis regresi linier berganda dan hasil penelitian hampir semua berpengaruh signifikan. Sementara perbedaan terletak pada lokasi dan objek penelitian serta jumlah sampel yang digunakan dalam menganalisis data. Hal ini menjadi belum ada keterbaruan dari penelitian sebelumnya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian variabel Kebutuhan Berprestasi (X1) terhadap Kinerja Polisi yaitu, t-hitung lebih besar dari ttabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, Kebutuhan Berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Polisi Sat Lantas Polres Paser.
2. Hasil pengujian variabel Kebutuhan Kekuasaan (X2) terhadap Kinerja Polisi yaitu, t-hitung lebih kecil dari ttabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan demikian, Kebutuhan Kekuasaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Polisi Sat Lantas Polres Paser.
3. Hasil pengujian variabel Kebutuhan Afiliasi (X3) terhadap Kinerja Polisi yaitu, t-hitung lebih besar dari ttabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian, Kebutuhan Afiliasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Polisi Sat Lantas Polres Paser.
4. Berdasarkan nilai t-hitung tertinggi, Kebutuhan Afiliasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Polisi Sat Lantas Polres Paser.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Edison, Imron., Anwar, Yohny., dan Komariyah, Imas. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

- Hasni. 2016. Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Baroko Kab. Enrekang. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Kurniawan, Robert dan Yuniarto, Budi. 2016. Analisis Regresi Dasar dan Penerapan dengan R. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Mifta, M. F. S., & Makmur, M. (2023). The effect of motivation and work experience on employee performance productivity at pt. Aman sejahtera global. *Journal Management And Business*, 1(1), 71-82.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Olah Data Statistik Dengan Progrma PSPP*. Cetakan Kesatu. Yogyakarta: MediaKom.
- Khanza Putri Saharazad., dan Ade Irma Susanty. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Cakung Jakarta Timur. *e-Proceeding of Management*, Vol.3, No.2, Agustus 2016: 1974-1979.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Soepomo dan Nurhayati, Eti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Yrama Widya.
- Sudaryo, Yoyo., Ariwibowo, Agus., Sofiati, Nunung Ayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sukrispiyanto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Indomedia Pustaka.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metode Dan Instrumen Penelitian (Untuk Ekonomi Dan Bisnis)*. Yogyakarta: CAPS.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.
- Syarief, Faroman., dkk. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.