

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DI POLSEK CAKUNG JAKARTA TIMUR

Motivational Influence on The Performance of Police, Police Station Cakung, East Jakarta

Khanza Putri Saharazad¹, Ade Irma Susanty. Ph. D²

^{1,2} Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹Khanzaputri.123@gmail.com, Adeirma@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu modal penting yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur prestasi dari sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan suatu organisasi yang harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan kewajibannya dengan baik. Dalam kegiatannya setiap anggota polisi juga harus memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya karena motivasi dapat menjadi penggerak semangat yang mempengaruhi kinerja individu. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Polsek Cakung Jakarta Timur.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dan deskriptif. Sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh anggota kepolisian Polsek Cakung yang berjumlah 89 anggota. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis deskriptif variabel Motivasi *Need for Achievement*, *Need for Power*, dan *Need for Affiliation* termasuk dalam kategori tinggi, dengan nilai persentase secara keseluruhan sebesar 80%, sedangkan variabel kinerja anggota kepolisian Polsek Cakung, Jakarta Timur, termasuk dalam kategori sangat tinggi dengan nilai persentase sebesar 87%. *Need for Achievement*, *Need for Power* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Besar pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian Polsek Cakung, Jakarta Timur adalah sebesar 36,4%.

Kata Kunci: Motivasi *Need for Achievement*, *Need for Power*, dan *Need for Affiliation*, Kinerja Anggota Kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur.

Abstract

The quality of human resources is an important capital that can be used as measurement management of achievement in the organization. Human resources is the key of success to achieve an organization's objectives. Indonesian National Police is an organization that should have qualified human resources, a highly skilled and professional in order to perform their duties properly. In each policeman must also have a good motivation in carrying out their duties because of motivation can be a driving force that affect the performance of individuals. The purpose of this study is to determine the Influence of Work Motivation on Performance of Members of the Police in Cakung, East Jakarta Police.

Type of study is quantitative and descriptive research. Samples in this study uses a saturated sample ie all members of the Police Cakung totaling 89 members. Data procesising in this study uses multiple linear regression analysis.

Descriptive analysis of variables Motivation on Need for Achievement, Need for Power, and Need for Affiliation the high category, the percentage of motivation 80%. The variable performance of members of the police Police Cakung, East Jakarta, including in the very high category with a percentage value of 87 %. Need for Achievement and Need of Power have significante influence on performance. Besed on the result of regression analysis, motivation variable contribute 36,4% to the performance of police members Police Cakung East Jakarta

Keywords: *Motivation Need for Achievement, Need for Power, and Need for Affiliation, Performance members of the Police in Cakung East Jakarta.*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu modal penting yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur prestasi dari sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Demikian pula dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), Polri dalam kaitannya dengan Pemerintahan memiliki kewajiban sebagai pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam menjalankan kewajibannya Polri harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan kewajiban dengan baik. Dalam kegiatannya setiap anggota polisi juga harus memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya karena motivasi dapat menjadi penggerak semangat yang mempengaruhi kinerja individu. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah

untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Polsek Cakung Jakarta Timur motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan [7]. Mendefinisikan motivasi yaitu "*Motivation is as an energizing condition of the organism that serves to direct the organism toward the goal of a certain class*". (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu, motivasi dapat diartikan Sebagai hal mendorong untuk bertindak dengan cara tertentu) [2].

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yaitu sebuah prestasi kerja yang dicapai pegawai [3]. Kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika [4].

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi[3]. McClelland menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah[11]. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat diketahui sejauh mana tingkatan motivasi yang terdapat pada anggota kepolisian dapat berpengaruh terhadap kinerja. Maka dari itu peneliti memilih melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul "**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur**"

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka permasalahan yang penulis ingin teliti yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi berafiliasi anggota kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur ?
2. Bagaimana kinerja anggota anggota kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja anggota kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi berafiliasi anggota kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui kinerja anggota kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi berprestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi berafiliasi terhadap kinerja anggota kepolisian di Polsek Cakung Jakarta Timur.

2. Dasar Teori

2.1 Organisasi sebagai satu kelompok yang mempunyai tujuan tertentu, secara mutlak akan dipengaruhi oleh perilaku-perilaku, baik dari internal organisasi tersebut atau dari pihak eksternal. Jika perilaku tersebut diakumulasikan, terbentuk satu perilaku yang disebut sebagai perilaku organisasi atau organizational behavior[10].

2.2 Teori McClelland

McClelland menekankan bahwa lingkungan berperan sekali terhadap kekuatan setiap macam kebutuhan, bahwa aktivitas belajar dan latihan di masa dini yang lalu memberi dampak serta memodifikasi kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Pendekatan teori motivasi prestasi McClelland menekankan pentingnya tiga macam kebutuhan yaitu[11] :

a. *Need of Achievement (nAch)*.

Kebutuhan akan prestasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien, memecahkan masalah, atau menguasai tugas yang sulit.

Beberapa karakteristik individu yang memiliki need for achievement yang tinggi menurut Mc Clelland (1987 dalam Prihatsanti) yaitu bertanggung jawab pada pekerjaan, inovatif, pengambilan resiko, persistence

b. *Need of Power (nPow)*.

Kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain. Orang dengan nPow yang tinggi akan cenderung tidak terlalu peduli dengan pekerjaan yang tidak dapat memperbesar kemungkinannya untuk memperluas kekuasaan, dan kemungkinan untuk dapat mempengaruhi orang lain.

c. *Need of Affiliation (nAff)*.

kebutuhan akan afiliasi yaitu keinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Kebutuhan berafiliasi akan membuat seseorang cenderung menghilangkan suasana yang berpotensi menyebabkan persaingan, namun hal ini tentunya tidak akan menghambat keberhasilan seseorang dalam bekerja karena tentunya keterampilan dalam bekerja sama yang baik menjadi salah satu faktor seseorang dapat bekerja dengan baik.

2.3 Menurut Bernadin dan Russel [9], terdapat 6 (enam) kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu :

1. *Quality.*
Adalah sebagai "the degree to which the process or either conforming to some ideal way performing the activity or fulfilling the activitys intended purpose". Ini berarti *quality* berarti suatu tingkatan yang rnenunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang telah dicapai dari suatu pekerjaan yang mendekati kesempurnaan.
2. *Quantity.*
Yaitu "the amount produced, expressed in such term as dollar value, number of unit or number of completed activity cycler" artinya *quantity* merupakan jumlah yang diproduksi yang dinyatakan dalam nilai mata uang, jumlah unit produksi ataupun dalam jumlah siklus aktivitas yang telah terselesaikan.
3. *Timeliness*
"The degree to which an activiy completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the stand points of both coordinating with the outputs of other and maximizing the time available for ather activities". ini berarti *timeliness* merupakan suatu tingkatan yang rnenunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.
4. *Cost effectiveness*
"The degree to which the use of organization resources (eg: human, monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss form each unit instead of use of resource." ini berarti *cost effectiveness* merupakan suatu tingkatan yang paling maksimal dari penggunaan sumber daya (manusia, keuangan, teknologi) yang dimiliki perusahaan untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal atau mengurangi kerugian dari masing-masing unit atau sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*
Yaitu "the degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory intervention to prevent an adverse outcome", ini berarti *need for supervision* merupakan suatu tingkatan di mana seseorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa harus meminta bimbingan atau campur tangan dari personalia.
6. *Interpersonal impact*
Yaitu "the degree to which a perfomer promotes feelings selfesteem, goodwill, and cooperation among cowokerr and subordinates", ini berarti *interpersonal impact* merupakan suatu tingkatan keadaan di mana karyawan dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, berbuat baik dan kerjasama antar rekan sekerja

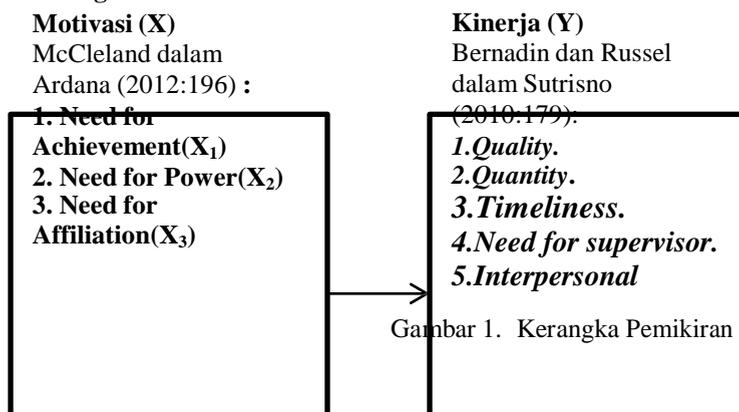
Berdasarkan beberapa pendapat diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kriteria dalam mengukur kinerja adalah :

1. Pengukuran kinerja berdasarkan hasil berupa standar kualitas, kuantitas, dan waktu pengerjaan.
2. Pengukuran kinerja berdasarkan perilaku karyawan seperti ketrampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.
3. Pengukuran kinerja berdasarkan sumber daya yang dimiliki seperti manusia, teknologi.

2.4 Keterkaitan Motivasi dengan Kinerja

Menurut McClelland et. al Menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah[11]. Hasil penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Staf Pengajar Cambridge School Of English Tahun 2015) membuktikan bahwa terdapat pengaruh Motivasi (X) secara signifikan positif terhadap Kinerja (Y), yang besarnya adalah 77,5%. Sedangkan pengaruh variabel lain diluar model regresi tersebut adalah sebesar 22,5% [6].

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:13) metode kuantitatif yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah anggota polisi anggota kepolisian Polsek Cakung, Jakarta Timur yang berjumlah 89 orang.

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 89 orang.

4. Pembahasan

4.1 Hasil pengujian Hipotesis

4.1.1 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen (Motivasi *Need for Achievement*(X_1), *Need for Power*(X_2), dan *Need for Affiliation*(X_3)) terhadap variabel dependen (Kinerja Anggota Kepolisian). Kriteria dari Kinerja Anggota Kepolisian adalah:

- 1) H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ (0,05)
- 2) H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$. (0,05)

Tabel 4.1
Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji – F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,273	3	1,758	16,208	,000 ^b
	Residual	9,218	85	,108		
	Total	14,490	88			

a. Dependent Variable: y

a. Predictors: (Constant), x3, x1, x2

Pada Tabel 4.1 dapat dilihat F_{hitung} adalah 16,208 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, pada kedua perhitungan yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,208 > 2,713$) dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima yang artinya variabel Motivasi *Need for Achievement*(X_1), *Need for Power*(X_2), dan *Need for Affiliation*(X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Anggota Kepolisian).

4.1.2 Uji T (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial (individual) terhadap variasi variabel dependen. Kriteria dari kepuasan nasabah adalah:

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil pengujiannya adalah:

- 1) Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)
- 2) n = jumlah sampel, n = 89
- 3) k = jumlah variabel yang digunakan, k = 3

Maka: derajat bebas (df) = n-k = 89-3 = 86

Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka tabel yang digunakan adalah $t_{0,05}(86) = 1,988$

Tabel 4.2
Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	1,162	,309	3,764	,000
	x1	,330	,082	4,035	,000
	x2	,244	,064	3,825	,000
	x3	,036	,063	,576	,566

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *Need for Achievement* memiliki t hitung lebih besar dari t tabel. Karena nilai $t_{hitung} (4,035) > t_{tabel} (1,988)$ dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Need for Achievement* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota. Variabel *Need for Power* memiliki t hitung lebih besar dari t tabel. Karena nilai $t_{hitung} (3,825) > t_{tabel} (1,988)$ dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Need for Power* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota. Variabel *Need for Affiliation* memiliki t hitung lebih besar dari t tabel. Karena nilai $t_{hitung} (0,576) < t_{tabel} (1,988)$ dan nilai signifikan ($0,566 > 0,05$), maka H_o diterima. Dapat disimpulkan bahwa secara parsial *Need for Affiliation* (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota.

4.1.3 Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Pada penelitian ini, analisis regresi berganda digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu *Need of Achievement*, *Need For Power* dan *Need For Affiliation* terhadap kinerja anggota kepolisian di Polsek Cakung, Jakarta Timur. Persamaan analisis regresi linier berganda adalah :

$$Y = 1,162 + 0,330 + 0,244 + 0,036$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bebasnya yaitu Motivasi *Need for Achievement*(X_1), *Need for Power*(X_2), dan *Need for Affiliation*(X_3) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan (Y) terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Cakung, Jakarta Timur tetap sebesar 1,162.
2. Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_1) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *Need for Achievement* (X_1) dengan Kinerja Anggota Kepolisian (Y). Koefisien regresi variabel (X_1) sebesar 0,330 mengandung arti untuk setiap penambahan satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja kinerja anggota Kepolisian Polsek Cakung, Jakarta Timur.
3. Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_2) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *Need for Power* (X_2) dengan Kinerja Anggota Kepolisian (Y). Koefisien regresi variabel (X_2) sebesar 0,244 mengandung arti untuk setiap penambahan satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja kinerja anggota Kepolisian Polsek Cakung, Jakarta Timur.
4. Koefisien regresi untuk variabel bebas (X_3) bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara *Need for Affiliation* (X_3) dengan Kinerja Anggota (Y). Koefisien regresi variabel X_3 sebesar 0,036 mengandung arti untuk setiap penambahan satu satuan akan menyebabkan meningkatnya Kinerja kinerja anggota Kepolisian Polsek Cakung, Jakarta Timur.

4.1.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya atau dengan kata lain, nilai semakin mendekati 100% berarti semua variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen [5].

Tabel 4.3
Tabel Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 ^a	,364	,341	,329

a. Predictors: (Constant), x_3 , x_1 , x_2

b. Dependent Variable: y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20

Dari tabel 4.15 diatas diketahui bahwa R Square memiliki nilai sebesar 0,364 atau 36,4%. Besarnya koefisien determinasi juga dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,364 \times 100\% \\
 &= 36,4\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 4.15 dan rumus diatas diketahui bahwa nilai R Square dan nilai rumus koefisien determinasi adalah sama, maka nilai koefisien determinasi adalah sebesar 36,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel *Need for Achievement*(X_1), *Need for Power*(X_2), *Need for*

Affiliation(X_3) terhadap variabel Kinerja Anggota Kepolisian (Y) adalah sebesar 36,4%, kemudian sisanya yaitu sebesar 63,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Tanggapan responden mengenai Variabel motivasi secara keseluruhan mendapatkan persentase nilai sebesar 80% yang termasuk dalam kategori tinggi.
2. Tanggapan responden mengenai variabel kinerja mendapatkan persentase nilai sebesar 87% yang termasuk dalam kategori sangat tinggi.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Polsek Cakung Jakarta Timur. Secara parsial, variabel *Motivasi Need for Achievement*(X_1), dan *Need for Power*(X_2), berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Anggota Kepolisian Polsek Cakung Jakarta Timur, sedangkan *Need for Affiliation*(X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. Kemudian berdasarkan analisis menggunakan uji koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh variabel Motivasi *Need for Achievement*(X_1), *Need for Power*(X_2), dan *Need for Affiliation*(X_3) terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Polsek Cakung adalah sebesar 36,4% dan sisanya 63,6 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- (1) Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- (2) Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- (3) Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Revika Aditama.
- (4) Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- (5) Priyatno, D. (2012). *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- (6) Rahmarini, S. W. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Staf Pengajar Cambridge School Of English tahun 2015).
- (7) Robbins, S. P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- (8) Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development*. Bandung: Alfabeta.
- (9) Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- (10) Umam, K. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- (11) Zunaidah & Budiman. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Business Unit SPBU PT. Putra Kelana Makmur Group Batang). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.12 No 1*.