

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Variabel yang Diteliti

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran atau deskripsi mengenai tanggapan dari responden yakni Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota mengenai pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja. Menurut Suliyanto, (2012: 104) penentuan distribusi frekuensi didasarkan pada nilai intervalnya, sehingga untuk memperoleh distribusi frekuensi tersebut, terlebih dahulu harus ditentukan nilai intervalnya. Skor untuk masing-masing alternatif jawaban minimal 1 dan maksimal 5, maka hasilnya yaitu:

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Adapun penetapan kriteria nilai rata-rata jawaban dari responden tersebut dimasukkan ke dalam kelas-kelas interval sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Kriteria Penafsiran Kondisi Variabel Penelitian

Rata-rata Skor	Penafsiran
4,24 – 5,00	Sangat Setuju (SS)
3,43 – 4,23	Setuju (S)
2,62 – 3,42	Kurang Setuju (KS)
1,81 – 2,61	Tidak Setuju (TS)
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Setelah diketahui rentang kriteria penafsiran kondisi variabel penelitian pada masing-masing variabel yang diteliti, maka dapat diketahui makna dari hasil perhitungan statistik deskriptif.

4.1.1.1 Karakteristik Individu Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota

Karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. (Rahman, 2013: 77). Kuesioner pada variabel karakteristik individu menggunakan skala 1 – 5. Angka 1 menunjukkan bahwa persepsi Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota mengenai karakteristik individu yang mencakup indikator: umur, pendidikan, pengalaman kerja, dan keahlian (Rahman, 2013: 77) memiliki skor yang rendah, yang artinya karakteristik individu pada Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota kurang tepat dengan pekerjaannya. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa persepsi Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota mengenai karakteristik individu memiliki skor yang tinggi, yang artinya karakteristik individu pada Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota sangat tepat dengan pekerjaannya.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel karakteristik individu menunjukkan bahwa semua item yakni 10 item dari 4 indikator pada variabel karakteristik individu adalah valid dan reliabel. Adapun hasil penelitian

mengenai karakteristik individu pada Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Individu pada Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota

Indikator	No	Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata	
			SS	S	KS	TS	STS	Item	Indikator
Umur	1	Anggota dalam masa usia yang produktif	-	44	17	-	-	3,72	3,73
	2	Umur anggota menunjukkan tingkat kematangan diri	-	45	16	-	-	3,74	
Pendidikan	3	Latar belakang pendidikan formal yang dimiliki anggota sesuai dengan bidang pekerjaan	-	40	21	-	-	3,66	3,43
	4	Latar belakang pendidikan informal yang dimiliki anggota sesuai dengan bidang pekerjaan	-	14	46	1	-	3,21	
Pengalaman Kerja	5	Anggota memiliki masa kerja yang dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja	-	8	45	8	-	3,00	3,11
	6	Anggota pernah menduduki beberapa jabatan yang dapat memperkaya pengalaman kerja	-	12	47	2	-	3,16	
	7	Anggota memiliki penguasaan dan pemahaman tugas yang luas	-	11	49	1	-	3,16	
Keahlian	8	Anggota memiliki keahlian secara teknis sesuai dengan bidang pekerjaannya	8	35	18	-	-	3,84	3,81
	9	Anggota memiliki keahlian secara konseptual sesuai dengan bidang pekerjaannya	18	22	21	-	-	3,95	
	10	Anggota memiliki keahlian sosial kultural sesuai dengan bidang pekerjaannya	-	40	21	-	-	3,66	
Rata-rata							3,51		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif variabel karakteristik individu Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota.

Tabel 4.3
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Karakteristik Individu pada Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1_1	3.72	.452	61
X1_2	3.74	.444	61
X1_3	3.66	.479	61
X1_4	3.21	.451	61
X1_5	3.00	.516	61
X1_6	3.16	.454	61
X1_7	3.16	.416	61
X1_8	3.84	.637	61
X1_9	3.95	.805	61
X1_10	3.66	.479	61
Karakteristik Individu	35.10	3.600	61

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa skor rata-rata indikator tertinggi yaitu sebesar 3,81 terdapat pada indikator keahlian sedangkan skor rata-rata indikator terendah yaitu sebesar 3,11 terdapat pada indikator pengalaman kerja. Sementara itu perolehan skor rata-rata (*mean*) secara keseluruhan pada variabel karakteristik individu adalah sebesar 3,51. Apabila dibandingkan dengan Tabel 4.1 maka perolehan skor rata-rata tersebut berada pada kategori Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu pada Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota sudah tepat dengan pekerjaannya. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel karakteristik individu dengan perolehan skor rata-rata diantara 2,62 – 3,42 dengan kategori Kurang Setuju yaitu pada indikator pengalaman kerja. Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan karakteristik individu melalui pengalaman kerja dengan cara mengadakan perputaran kerja secara adil agar setiap Anggota pada Sat Reskrim

Polres Tasikmalaya Kota merasakan jabatan dan kedudukan yang berbeda sehingga menambah pengalaman kerjanya.

4.1.1.2 Karakteristik Pekerjaan Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota

Karakteristik pekerjaan adalah metode yang digunakan manajemen untuk mengembangkan isi (*content*) kerja, termasuk semua tugas yang relevan, termasuk pula proses konstruksi dan revisi kerja. (Luthans, 2012:559). Kuesioner pada variabel karakteristik pekerjaan menggunakan skala 1 – 5. Angka 1 menunjukkan bahwa persepsi Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota mengenai karakteristik pekerjaan yang mencakup indikator: keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*) (Luthans, 2012: 560) memiliki skor yang rendah, yang artinya karakteristik pekerjaan yang ada di Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota kurang sesuai dengan keahlian anggotanya. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa persepsi Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota mengenai karakteristik pekerjaan memiliki skor yang tinggi, yang artinya karakteristik pekerjaan yang ada di Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota sangat sesuai dengan keahlian anggotanya.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa semua item yakni 10 item dari 5 indikator pada variabel karakteristik pekerjaan adalah valid dan reliabel. Adapun hasil penelitian mengenai karakteristik pekerjaan pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Pekerjaan pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota

Indikator	No	Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata	
			SS	S	KS	TS	STS	Item	Indikator
Keanekaragaman keterampilan (<i>skill variety</i>)	1	Setiap anggota memiliki pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan dengan segera	-	41	20	-	-	3,67	3,66
	2	Pekerjaan yang ada didalam organisasi menuntut sejumlah keahlian yang berbeda	3	34	24	-	-	3,66	
Identitas tugas (<i>task identity</i>)	3	Anggota dituntut untuk mengerti akan tugas yang dikerjakan	34	23	4	-	-	4,49	4,46
	4	Anggota dituntut memiliki tanggung jawab pekerjaan yang dilaksanakan	30	27	4	-	-	4,43	
Signifikansi tugas (<i>task significance</i>)	5	Tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan anggota memiliki dampak bagi diri sendiri	2	40	19	-	-	3,72	3,65
	6	Tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan anggota memiliki dampak bagi organisasi	3	30	28	-	-	3,59	
Otonomi (<i>autonomy</i>)	7	Anggota diberikan keleluasaan dan kebebasan dalam memutuskan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	9	44	8	-	3,02	3,02
	8	Pekerjaan dapat diselesaikan secara individu tanpa bantuan orang lain	0	11	41	9	-	3,03	
Umpan balik (<i>feedback</i>)	9	Adanya informasi berkaitan dengan kinerja setiap anggota	5	35	21	-	-	3,74	3,74
	10	Setiap pekerjaan yang telah diselesaikan memiliki manfaat	5	35	21	-	-	3,74	
Rata-rata							3,71		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif variabel karakteristik pekerjaan pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota dengan menggunakan SPSS versi 22.

Tabel 4.5
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Karakteristik Pekerjaan pada Sat Reskrim
Polres Tasikmalaya Kota

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X2_1	3.67	.473	61
X2_2	3.66	.574	61
X2_3	4.49	.622	61
X2_4	4.43	.618	61
X2_5	3.72	.521	61
X2_6	3.59	.588	61
X2_7	3.02	.532	61
X2_8	3.03	.576	61
X2_9	3.74	.603	61
X2_10	3.74	.603	61
Karakteristik Pekerjaan	37.08	4.271	61

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa skor rata-rata indikator tertinggi yaitu sebesar 4,46 terdapat pada indikator identitas tugas (*task identity*) sedangkan skor rata-rata indikator terendah yaitu sebesar 3,02 terdapat pada indikator otonomi (*autonomy*). Sementara itu perolehan skor rata-rata (*mean*) secara keseluruhan pada variabel karakteristik pekerjaan adalah sebesar 3,71. Apabila dibandingkan dengan Tabel 4.1 maka perolehan skor rata-rata tersebut berada pada kategori Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang ada di Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota sesuai dengan keahlian anggotanya. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel karakteristik pekerjaan dengan perolehan skor rata-rata diantara 2,62 – 3,42 dengan kategori Kurang Setuju yaitu pada indikator otonomi (*autonomy*). Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan karakteristik pekerjaan melalui otonomi (*autonomy*) dengan cara memberikan keleluasaan dan kebebasan dalam memutuskan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.1.1.3 Karakteristik Organisasi pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota

Karakteristik organisasi merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi. (Pandu, 2010: 136). Kuesioner pada variabel karakteristik organisasi menggunakan skala 1 – 5. Angka 1 menunjukkan bahwa persepsi Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota mengenai karakteristik organisasi yang mencakup indikator: sumber daya, iklim organisasi, dan struktur organisasi (Pandu, 2010: 137) memiliki skor yang rendah, yang artinya karakteristik organisasi pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota kurang mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa persepsi Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota mengenai karakteristik organisasi memiliki skor yang tinggi, yang artinya karakteristik organisasi pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota sangat mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel karakteristik organisasi menunjukkan bahwa semua item yakni 10 item dari 3 indikator pada variabel karakteristik organisasi adalah valid dan reliabel. Adapun hasil penelitian mengenai karakteristik organisasi pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Organisasi pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota

Indikator	No	Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata	
			SS	S	KS	TS	STS	Item	Indikator
Sumber Daya	1	Rencana kerja organisasi selalu terealisasi karena didukung oleh anggaran yang cukup	-	46	15	-	-	3,75	3,72
	2	Anggota mampu mengelola dan merencanakan karir dengan baik	-	46	15	-	-	3,75	
	3	Anggota memiliki kemampuan dan keahlian yang cakap dibidangnya	2	35	24	-	-	3,64	
Iklim Organisasi	4	Organisasi mengenalkan suatu sistem penilaian kerja yang menitikberatkan pada pengembangan	-	14	44	3	-	3,18	3,44
	5	Organisasi mampu memfasilitasi pengembangan kemampuan atau keterampilan anggota	-	16	41	4	-	3,20	
	6	Organisasi memberikan kesempatan kepada anggota untuk mengembangkan diri	2	35	24	-	-	3,64	
	7	Kondisi di lingkungan tempat kerja menunjang kegiatan kerja	1	43	17	-	-	3,74	
Struktur Organisasi	8	Pembagian kerja dilakukan secara jelas	1	43	17	-	-	3,74	3,79
	9	Kewenangan dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota	6	35	20	-	-	3,77	
	10	Koordinasi dilakukan secara terintegrasi	16	22	23	-	-	3,89	
Rata-rata							3,63		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif variabel karakteristik organisasi pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota dengan menggunakan SPSS versi 22.

Tabel 4.7
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Karakteristik Organisasi pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X3_1	3.75	.434	61
X3_2	3.75	.434	61
X3_3	3.64	.549	61
X3_4	3.18	.500	61
X3_5	3.20	.542	61
X3_6	3.64	.549	61
X3_7	3.74	.480	61
X3_8	3.74	.480	61
X3_9	3.77	.616	61
X3_10	3.89	.798	61
Karakteristik Organisasi	36.30	3.748	61

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa skor rata-rata indikator tertinggi yaitu sebesar 3,79 terdapat pada indikator struktur organisasi sedangkan skor rata-rata indikator terendah yaitu sebesar iklim organisasi terdapat pada indikator 3,44. Sementara itu perolehan skor rata-rata (*mean*) secara keseluruhan pada variabel karakteristik organisasi adalah sebesar 3,63. Apabila dibandingkan dengan Tabel 4.1 maka perolehan skor rata-rata tersebut berada pada kategori Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik organisasi pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel karakteristik organisasi dengan perolehan skor rata-rata diantara 2,62 – 3,42 dengan kategori Kurang Setuju yaitu pada indikator iklim organisasi. Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan karakteristik organisasi melalui

iklim organisasi dengan cara mengenalkan kepada semua Anggota Sat Reskrim maupun Anggota Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota secara keseluruhan mengenai suatu sistem penilaian kerja yang menitikberatkan pada pengembangan.

4.1.1.4 Prestasi Kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. (Sutrisno, 2015: 149). Kuesioner pada variabel prestasi kerja menggunakan skala 1 – 5. Angka 1 menunjukkan bahwa persepsi Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota mengenai prestasi kerja yang mencakup indikator: hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, serta disiplin waktu dan absensi (Sutrisno, 2015: 152) memiliki skor yang rendah, yang artinya prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota masih belum optimal. Sedangkan angka 5 menunjukkan bahwa persepsi Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota mengenai prestasi kerja memiliki skor yang tinggi, yang artinya prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota sudah sangat optimal.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas pada variabel prestasi kerja menunjukkan bahwa semua item yakni 12 item dari 6 indikator pada variabel prestasi kerja adalah valid dan reliabel. Adapun hasil penelitian mengenai prestasi kerja Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8
Prestasi Kerja Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota

Indikator	No	Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata	
			SS	S	KS	TS	STS	Item	Indikator
Hasil kerja	1	Anggota dapat menyelesaikan pekerjaan secara terampil dan teliti	1	40	20	-	-	3,69	3,68
	2	Anggota dapat menyelesaikan semua pekerjaan secara tepat waktu	-	41	20	-	-	3,67	
Pengetahuan pekerjaan	3	Anggota memiliki pengetahuan yang menunjang terhadap pekerjaannya	3	36	22	-	-	3,69	3,65
	4	Anggota memiliki pemahaman yang baik terkait dengan tugas pekerjaannya	2	34	25	-	-	3,62	
Inisiatif	5	Anggota memiliki inisiatif dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul	-	13	40	8	-	3,08	3,09
	6	Anggota melakukan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	16	36	9	-	3,11	
Kecekatan mental	7	Anggota memiliki kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja	4	40	17	-	-	3,79	3,84
	8	Anggota memiliki kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada	9	36	16	-	-	3,89	
Sikap	9	Anggota memiliki semangat kerja yang tinggi	-	43	18	-	-	3,70	3,46
	10	Anggota memiliki sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaannya	-	18	38	5	-	3,21	
Disiplin waktu dan absensi	11	Anggota selalu hadir dengan tepat waktu	-	21	35	5	-	3,26	3,44
	12	Anggota mentaati semua kewajiban dan mematuhi peraturan	-	38	22	-	-	3,62	
Rata-rata							3,53		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2024)

Berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif variabel prestasi kerja Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Statistik Deskriptif Prestasi Kerja Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y_1	3.69	.501	61
Y_2	3.67	.473	61
Y_3	3.69	.564	61
Y_4	3.62	.553	61
Y_5	3.08	.586	61
Y_6	3.11	.635	61
Y_7	3.79	.551	61
Y_8	3.89	.635	61
Y_9	3.70	.460	61
Y_10	3.21	.581	61
Y_11	3.26	.603	61
Y_12	3.62	.489	61
Prestasi Kerja	42.34	4.754	61

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa skor rata-rata indikator tertinggi yaitu sebesar 3,84 terdapat pada indikator kecekatan mental sedangkan skor rata-rata indikator terendah yaitu sebesar 3,09 terdapat pada indikator inisiatif. Sementara itu perolehan skor rata-rata (*mean*) secara keseluruhan pada variabel prestasi kerja adalah sebesar 3,53. Apabila dibandingkan dengan Tabel 4.1 maka perolehan skor rata-rata tersebut berada pada kategori Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota sudah optimal. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel prestasi kerja dengan perolehan skor rata-rata diantara 2,62 – 3,42 dengan kategori Kurang Setuju yaitu pada indikator inisiatif. Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja melalui inisiatif dengan cara memberikan kewenangan dan tugas yang membutuhkan kemampuan dalam mengambil keputusan agar Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota dapat

menangani masalah-masalah yang timbul dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

4.1.2 Hasil Pengujian Hipotesis

4.1.2.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hipotesis tersebut diuji kebenarannya melalui beberapa teknik analisis data, diantaranya: analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji t dengan bantuan *software Statistical Product Service Solution (SPSS) versi 22.0 for windows*. Adapun hasil analisis data mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil analisis data mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana:

Tabel 4.10
Analisis Regresi Linear Sederhana
Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.843	3.173		.896	.374
	Karakteristik Individu	1.125	.090	.852	12.513	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa persamaan regresi sederhananya yaitu $Y = 2,843 + 0,852X$. Persamaan regresi tersebut memiliki makna atau interpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 2,843 memiliki makna apabila nilai variabel karakteristik individu konstan atau bernilai nol (0), maka diprediksi nilai variabel prestasi kerja adalah sebesar 2,843.
2. Nilai regresi (b) sebesar 0,852 memiliki makna apabila nilai variabel karakteristik individu naik sebesar 1 maka diprediksi nilai variabel prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,852 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan dari analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui berapa persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil analisis data mengenai pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim

Polres Tasikmalaya Kota dengan menggunakan analisis koefisien determinasi:

Tabel 4.11
Analisis Koefisien Determinasi
Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 ^a	.726	.722	2.508	1.510
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Individu					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,852 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 3.4 berada pada interval kelas 0,80 - 1,00 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Artinya bahwa karakteristik individu memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja dengan arah hubungan yang positif. Sementara itu, nilai *R Square* sebesar 0,726 menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh karakteristik individu terhadap prestasi kerja adalah sebesar $0,726 \times 100\% = 72,6\%$. Adapun sisanya yaitu sebesar $100\% - 72,6\% = 27,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya: lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, struktur organisasi, stres kerja, pelatihan, dan lain sebagainya.

3. Uji t

Tujuan dari uji t atau uji signifikansi adalah untuk menguji hipotesis dan menguji apakah antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki signifikansi. Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa t hitung adalah sebesar 12.513 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini memberikan arti bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau teruji

kebenarannya dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($12.513 > 1,671$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan hasil secara keseluruhan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Anggota Satuan Reserse dan Kriminal Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.

4.1.2.2 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hipotesis tersebut diuji kebenarannya melalui beberapa teknik analisis data, diantaranya: analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji t dengan bantuan *software Statistical Product Service Solution (SPSS) versi 22.0 for windows*. Adapun hasil analisis data mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil analisis data mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim

Polres Tasikmalaya Kota dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana:

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linear Sederhana
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.832	2.255		2.143	.036
	Karakteristik Pekerjaan	1.012	.060	.909	16.746	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa persamaan regresi sederhananya yaitu $Y = 4,832 + 0,909X$. Persamaan regresi tersebut memiliki makna atau interpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,83 memiliki makna apabila nilai variabel karakteristik pekerjaan konstan atau bernilai nol (0), maka diprediksi nilai variabel prestasi kerja adalah sebesar 4,83.
2. Nilai regresi (b) sebesar 0,909 memiliki makna apabila nilai variabel karakteristik pekerjaan naik sebesar 1 maka diprediksi nilai variabel prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,909 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan dari analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui berapa persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil analisis data mengenai pengaruh

karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota dengan menggunakan analisis koefisien determinasi:

Tabel 4.13
Analisis Koefisien Determinasi
Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.909 ^a	.826	.823	1.999	1.508
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,909 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 3.4 berada pada interval kelas 0,80 - 1,00 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Artinya bahwa karakteristik pekerjaan memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja dengan arah hubungan yang positif. Sementara itu, nilai *R Square* sebesar 0,826 menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja adalah sebesar $0,826 \times 100\% = 82,6\%$. Adapun sisanya yaitu sebesar $100\% - 82,6\% = 17,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya: lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, struktur organisasi, stres kerja, pelatihan, dan lain sebagainya.

3. Uji t

Tujuan dari uji t atau uji signifikansi adalah untuk menguji hipotesis dan menguji apakah antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki signifikansi. Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa t hitung adalah sebesar 16,746 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini memberikan

arti bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau teruji kebenarannya dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($16,746 > 1,671$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan hasil secara keseluruhan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Anggota Satuan Reserse dan Kriminal Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.

4.1.2.3 Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hipotesis tersebut diuji kebenarannya melalui beberapa teknik analisis data, diantaranya: analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien determinasi, dan uji t dengan bantuan *software Statistical Product Service Solution (SPSS) versi 22.0 for windows*. Adapun hasil analisis data mengenai pengaruh karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil analisis data mengenai pengaruh karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim

Polres Tasikmalaya Kota dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana:

Tabel 4.14
Analisis Regresi Linear Sederhana
Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.306	2.730		.478	.634
	Karakteristik Organisasi	1.131	.075	.891	15.108	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa persamaan regresi sederhananya yaitu $Y = 1,306 + 0,891X$. Persamaan regresi tersebut memiliki makna atau interpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 1,306 memiliki makna apabila nilai variabel karakteristik organisasi konstan atau bernilai nol (0), maka diprediksi nilai variabel prestasi kerja adalah sebesar 1,306.
2. Nilai regresi (b) sebesar 0,891 memiliki makna apabila nilai variabel karakteristik organisasi naik sebesar 1 maka diprediksi nilai variabel prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,891 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan dari analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui berapa persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil analisis data mengenai pengaruh

karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota dengan menggunakan analisis koefisien determinasi:

Tabel 4.15
Analisis Koefisien Determinasi
Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.891 ^a	.795	.791	2.172	1.728
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Organisasi					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,891 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 3.4 berada pada interval kelas 0,80 - 1,00 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Artinya bahwa karakteristik organisasi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja dengan arah hubungan yang positif. Sementara itu, nilai *R Square* sebesar 0,795 menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar $0,795 \times 100\% = 79,5\%$. Adapun sisanya yaitu sebesar $100\% - 79,5\% = 20,5\%$ dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya: lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, struktur organisasi, stres kerja, pelatihan, dan lain sebagainya.

3. Uji t

Tujuan dari uji t atau uji signifikansi adalah untuk menguji hipotesis dan menguji apakah antara variabel independen dengan variabel dependen memiliki signifikansi. Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa t hitung adalah sebesar 15,108 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini memberikan

arti bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau teruji kebenarannya dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel ($15,108 > 1,671$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan hasil secara keseluruhan bahwa karakteristik organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Anggota Satuan Reserse dan Kriminal Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.

4.1.2.4 Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hipotesis tersebut diuji kebenarannya melalui beberapa teknik analisis data, diantaranya: analisis regresi linear berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji F dengan bantuan *software Statistical Product Service Solution (SPSS) versi 22.0 for windows*. Adapun hasil analisis data mengenai pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota yaitu sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat atau dengan kata lain untuk

mengetahui seberapa jauh perubahan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil analisis data mengenai pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota dengan menggunakan analisis regresi linear berganda:

Tabel 4.16
Analisis Regresi Linear Berganda
Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan
Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.623	2.324		-.268	.790
	Karakteristik Individu	.308	.120	.233	2.564	.013
	Karakteristik Pekerjaan	.504	.128	.453	3.940	.000
	Karakteristik Organisasi	.371	.144	.293	2.576	.013

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa persamaan regresi sederhananya yaitu $Y = -0,623 + 0,233X_1 + 0,453X_2 + 0,293X_3$. Persamaan regresi tersebut memiliki makna atau interpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -0,623 memiliki makna apabila nilai variabel karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi konstan atau bernilai nol (0), maka diprediksi nilai variabel prestasi kerja adalah sebesar -0,623.
2. Nilai regresi (b_1) sebesar 0,233 memiliki makna apabila nilai variabel karakteristik individu naik sebesar 1 maka diprediksi nilai variabel

prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,233 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

3. Nilai regresi (b_2) sebesar 0,453 memiliki makna apabila nilai variabel karakteristik pekerjaan naik sebesar 1 maka diprediksi nilai variabel prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,453 dengan asumsi variabel lainnya tetap.
4. Nilai regresi (b_3) sebesar 0,293 memiliki makna apabila nilai karakteristik organisasi naik sebesar 1 maka diprediksi nilai variabel prestasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,293 dengan asumsi variabel lainnya tetap.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Tujuan dari analisis koefisien determinasi adalah untuk mengetahui berapa persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil analisis data mengenai pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota dengan menggunakan analisis koefisien determinasi:

Tabel 4.17
Analisis Koefisien Determinasi
Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan
Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.933 ^a	.871	.864	1.751	1.489
a. Predictors: (Constant), Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan					
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai korelasi (R) adalah sebesar 0,933 yang apabila dibandingkan dengan Tabel 3.4 berada pada interval kelas 0,80 - 1,00 dengan tingkat hubungan yang sangat kuat. Artinya bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja dengan arah hubungan yang positif. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,871 menunjukkan bahwa besarnya persentase pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja adalah sebesar $0,871 \times 100\% = 87,1\%$. Adapun sisanya yaitu sebesar $100\% - 87,1\% = 12,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya: lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, struktur organisasi, stres kerja, pelatihan, dan lain sebagainya.

3. Uji F

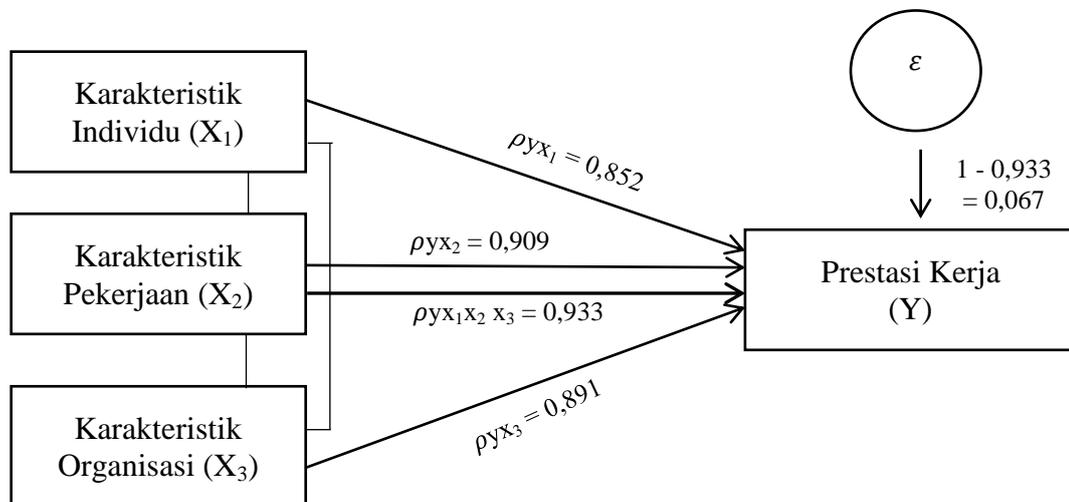
Pengujian hipotesis uji F memiliki fungsi untuk mengetahui hasil uji pengaruh dari setiap variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen. Berikut ini merupakan hasil analisis data mengenai pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja Anggota pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota dengan menggunakan analisis uji F:

Tabel 4.18
Analisis Uji F
Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan
Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1181.033	3	393.678	128.419	.000 ^b
	Residual	174.738	57	3.066		
	Total	1355.770	60			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Organisasi, Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan						

Sumber: Hasil Analisis Data (2024)

Berdasarkan Tabel 4.18 diketahui bahwa F hitung adalah sebesar 128,419 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini memberikan arti bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima atau teruji kebenarannya dikarenakan nilai F hitung > F tabel ($128,419 > 12,77$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.



Gambar 4.1
Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis data, didapatkan hasil secara keseluruhan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Anggota Satuan Reserse dan Kriminal Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota. Diantara ketiga

variabel independen, variabel karakteristik pekerjaan merupakan variabel independen yang paling mempengaruhi prestasi kerja Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pembahasan Mengenai Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Prestasi Kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karakteristik individu pada Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota sudah tepat dengan pekerjaannya. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel karakteristik individu dengan perolehan skor rata-rata diantara 2,62 – 3,42 dengan kategori Kurang Setuju yaitu pada indikator pengalaman kerja. Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan karakteristik individu melalui pengalaman kerja dengan cara mengadakan perputaran kerja secara adil agar setiap Anggota pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota merasakan jabatan dan kedudukan yang berbeda sehingga menambah pengalaman kerjanya. Sementara itu, hasil analisis data menyimpulkan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Anggota Satuan Reserse dan Kriminal Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Timbuleng dan Yunita, et.al (2014) yang menyimpulkan bahwa secara keseluruhan atau bersama sama kemampuan, masa kerja, pendidikan, dan kebutuhan (dimensi dari karakteristik individu)

berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Amir (2015: 138) yang mengatakan bahwa karakteristik individu dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu sebagai berikut:

Faktor karakteristik individu terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang secara menyeluruh dimiliki oleh kemampuan individu, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk merespon terhadap seseorang yang ada di lingkungan dengan cara negatif ataupun positif. Juga keahlian yang berhubungan dengan fisik untuk melaksanakan suatu tugas terdiri dari stamina, koordinasi tubuh serta kelenturan tubuh.

Dengan mengetahui perbedaan karakter individu, para manajer akan dapat menentukan tugas-tugas yang sesuai dengan karakternya sehingga peningkatan prestasi kerja akan dapat dicapai. Karakteristik individu sangat menunjang seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan akan memberikan kontribusi positif terhadap keberhasilan prestasi kerja pegawai (Djari, 2017).

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu karakteristik individu berpengaruh terhadap prestasi kerja. Secara teori hubungan kedua variabel tersebut yaitu karakteristik individu dengan prestasi kerja dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota dipengaruhi oleh karakteristik individu. Artinya, apabila karakteristik individu pada Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota semakin tepat dengan pekerjaannya maka tingkat prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota semakin meningkat.

4.2.2 Pembahasan Mengenai Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karakteristik pekerjaan yang ada di Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota sesuai dengan keahlian anggotanya. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel karakteristik pekerjaan dengan perolehan skor rata-rata diantara 2,62 – 3,42 dengan kategori Kurang Setuju yaitu pada indikator otonomi (*autonomy*). Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan karakteristik pekerjaan melalui otonomi (*autonomy*) dengan cara memberikan keleluasaan dan kebebasan dalam memutuskan prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, hasil analisis data menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Anggota Satuan Reserse dan Kriminal Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Djari (2017) yang menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian semakin tepat karakteristik pekerjaan pada keahlian pegawai, maka akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hackman dan Oldham dalam Robbins (2015: 102) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu sebagai berikut:

Sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung

jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja yang mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kepuasan kerja dan keefektifan kerja.

Karakteristik pekerjaan merupakan dasar bagi produktivitas organisasi dan dirancangan akan memainkan peranan penting dalam kesuksesan dan kelangsungan hidup organisasi. Karakteristik pekerjaan mempunyai hubungan yang erat dengan desain pekerjaan. Desain pekerjaan berkaitan dengan struktur hubungan antar pribadi dari suatu pekerjaan dengan menentukan banyak keanekaragaman, tanggung jawab, signifikansi, dan otonomi pekerjaan (Tahir dkk, 2019).

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Secara teori hubungan kedua variabel tersebut yaitu karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Artinya, apabila karakteristik pekerjaan yang ada di Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota semakin sesuai dengan keahlian anggotanya maka tingkat prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota semakin meningkat.

4.2.3 Pembahasan Mengenai Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karakteristik organisasi pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota mendukung pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel karakteristik organisasi dengan perolehan skor rata-rata diantara 2,62 – 3,42 dengan kategori Kurang Setuju yaitu pada indikator iklim organisasi. Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan karakteristik organisasi melalui iklim organisasi dengan cara mengenalkan kepada semua Anggota Sat Reskrim maupun Anggota Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota secara keseluruhan mengenai suatu sistem penilaian kerja yang menitikberatkan pada pengembangan. Sementara itu, hasil analisis data menyimpulkan bahwa karakteristik organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Anggota Satuan Reserse dan Kriminal Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2019) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi secara simultan dan parsial bahwa jika pada saat yang sama disiplin kerja, karakteristik pekerjaan, dan iklim organisasi berjalan dengan baik dan efektif, maka akan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja adalah iklim organisasi. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gibson, et.al (2014: 695) yang berpendapat karakteristik organisasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, yaitu sebagai berikut: “Karakteristik organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu yang menciptakan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong prestasi kerja”.

Karakteristik organisasi adalah faktor-faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestasi kerja dalam organisasi secara komprehensif. Dalam rangka mendorong tercapainya kinerja optimal, manajer harus mempertimbangkan hubungan antara faktor tersebut dengan pengaruhnya terhadap perilaku individu para tenaga kerja. Oleh karena itu, memotivasi sumberdaya manusia yang terlingkup dalam sebuah organisasi lebih banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk dapat mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi. Karakteristik organisasi dapat dilihat dari pembagian kerja, hirarki kewenangan, program rasional dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, sistem dan prosedur pada penanganan situasi kerja, sistem aturan yang mencakup hak dan kewajiban dan hubungan antar pribadi yang bersifat interpersonal (Kadafi, dkk 2020).

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu karakteristik organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Secara teori hubungan kedua variabel tersebut yaitu karakteristik organisasi dengan prestasi kerja dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota dipengaruhi oleh karakteristik organisasi. Artinya, apabila karakteristik organisasi pada Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota semakin mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka tingkat prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota semakin meningkat.

4.2.4 Pembahasan Mengenai Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja Anggota pada Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim) Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota sudah optimal. Namun, terdapat beberapa item pernyataan pada variabel prestasi kerja dengan perolehan skor rata-rata diantara 2,62 – 3,42 dengan kategori Kurang Setuju yaitu pada indikator inisiatif. Dengan demikian, diperlukan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja melalui inisiatif dengan cara memberikan kewenangan dan tugas yang membutuhkan kemampuan dalam mengambil keputusan agar Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota dapat menangani masalah-masalah yang timbul dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sementara itu, hasil analisis data menyimpulkan bahwa karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Anggota Satuan Reserse dan Kriminal Kepolisian Resor Tasikmalaya Kota.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yudha et.al (2018) yang menyimpulkan bahwa secara simultan variabel motivasi, karakteristik Individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2015: 25) yang menyatakan bahwa karakteristik individu,

karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, yaitu sebagai berikut:

Rangkaian dimensi dari individu, pekerjaan dan organisasi jika dihubungkan dengan keadaan psikologi akan memberikan hasil antara lain: motivasi kerja intern yang tinggi, prestasi kerja yang berkualitas tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, dan kemangkiran serta pertukaran kerja yang rendah.

Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggungjawab atas pekerjaan mereka (Djari, 2017).

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis yang telah diajukan yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja. Secara teori hubungan keempat variabel tersebut yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi dengan prestasi kerja dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Artinya, apabila karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi pada Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota semakin baik maka tingkat prestasi kerja Anggota Sat Reskrim di Polres Tasikmalaya Kota semakin meningkat. Diantara ketiga variabel independen, variabel karakteristik pekerjaan merupakan variabel

independen yang paling mempengaruhi prestasi kerja Anggota Sat Reskrim Polres Tasikmalaya Kota.