

DETERMINAN KINERJA ANGGOTA POLRI: PERAN PENEMPATAN KERJA, TANGGUNG JAWAB, KARAKTERISTIK INDIVIDU, DAN PRESTASI KERJA

Isfan Yusup ND¹, Rahman Hasibuan², Arnesih³, Aznendra⁴, Rona Tanjung⁵

¹²³⁴Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

Corresponding Author: isfanyusup7@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Penempatan Kerja, Tanggung Jawab, Karakteristik Individu, Prestasi Kerja, Kinerja.

Received : 4 Maret 2026

Revised : 3 April 2026

Accepted: 31 Mei 2026

©2026The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aimed to identify and analyze the effect of job placement, responsibility, individual characteristic, work achievement towards performance of police officer on the staff of the staff Satuan Brimob Polda Kepri. The population obtained in this study amounted to 111 respondents with a sample of 87 respondents. The sampling technique used in this study is sampling technique with error level of 5%. Data in this study were obtained from the staff of Satuan Brimob Polda Kepri. This study used multiple linear collected egressions as a data analysis technique with the help of SPSS 25. The results of this study showed that job placement, responsibility individual, characteristic, work achievement have a positive and significant effect on performance of police officer on the staff Satuan Brimob Polda Kepri. Simultaneously, there is a significant effect of job placement, responsibility, individual characteristic, work achievement on performance of police officer on the staff Satuan Brimob Polda Kepri. Based on the results shown in this study, it is hoped that Polda Kepri can maintain their quality in the allocation of work placements that are in accordance, pay attention to the comfort and safety of their members, conduct debriefing to improve professional individual characteristics and give work achievements to members.

PENDAHULUAN

Polisi adalah salah satu lembaga pelaksana hukum di Indonesia yang memiliki tugas untuk menjaga kelancaran dan ketertiban masyarakat. Polisi menjalankan tugas serta fungsinya berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Kehadiran polisi idealnya sangat diharapkan untuk tidak menimbulkan pelanggaran pada pihak tertentu sehingga dapat bertindak demi pelaksanaan hukum dan keadilan yang selinggulnya. Akan tetapi, polisi perlu melindungi dan melindungi korban dalam persoalan sosial masyarakat serta melindungi kepada para tahanan. Dasar perhitungannya adalah karena tahanan juga adalah manusia yang membutuhkan perlindungan hukum dan dijamin oleh undang-undang. Selain itu, terdapat satuan Polri dengan nama Brimob yang memiliki

tugas untuk membina dan mengarahkan kegiatan untuk menanggulangi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) yang berintensitas tinggi. Brimob juga memiliki tugas melaksanakan urusan yang ada dalam lingkup Polri demi menjaga keamanan dalam negeri.

Mutasi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dengan proses perpindahan tanggung jawab, fungsi, dan status ketenagakerjaan dari seorang tenaga kerja ke kondisi yang baru (Sastrohadwiryono, 2012). Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 16 Tahun 2012 Pasal 1 dan 2 tentang Mutasi Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia menyebutkan bahwa mutasi dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dari organisasi Polri, pembinaan karier, pembekalan pengalaman dan wawasan serta peningkatan kemampuan untuk para anggota terkait. Akan tetapi, berdasarkan fakta yang diperoleh melalui observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa penempatan sumber daya dalam institusi kepolisian sering kali kurang tepat. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu anggota Staf Brimob Polri mengatakan bahwa masih banyak staf yang merasa dirinya kurang kompeten dalam melakukan tugasnya pada bidang baru setelah mutasi diberlakukan. Akan tetapi, mereka memiliki tanggung jawab untuk tetap melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Tanggung jawab merupakan bentuk sikap atau perilaku seorang individu untuk menyelesaikan tugas serta kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, lingkungan, masyarakat, negara, dan Tuhannya (Mulstari, 2014).

Prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja atau output dari individu maupun kelompok dalam suatu kegiatan tertentu yang dihasilkan dari kemampuan yang diperoleh pada proses belajar maupun keinginan untuk memiliki prestasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yaitu iklim organisasi, komitmen organisasi, dan budaya organisasi. Iklim organisasi perlu tercipta dengan baik dan sehat sehingga para pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja dengan mudah. Akan tetapi, pembekalan iklim organisasi yang baik dan sehat tidaklah mudah karena pada dasarnya manusia memiliki karakter dan perilaku yang berbeda-beda dengan tingkat kebutuhannya. Menurut (Akbar, 2018), karakteristik individu adalah bentuk ciri khas dari suatu individu yang dapat menggambarkan perbedaan dengan individu lain. Pembekalan apresiasi pada pegawai dapat menjadi salah satu alat bantu untuk dapat meningkatkan prestasi kerja. Namun, berdasarkan fakta yang terjadi masih terdapat prestasi Staf Satuan Brimob Polda Kepri yang belum diberikan apresiasi. Pada tahun 2022 terdapat dua prestasi yang belum diapresiasi sedangkan pada tahun 2023 terdapat satu prestasi yang belum diapresiasi hingga saat ini. Sudah seharusnya anggota-anggota tersebut mendapatkan penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi yang dicapai.

Penelitian ini memiliki lima hipotesis. Pertama, diduga ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kepri. Kedua, diduga ada pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kepri. Ketiga, diduga ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kepri. Keempat, diduga ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kepri. Kelima, diduga ada pengaruh penempatan kerja, tanggung jawab, karakteristik individu, dan prestasi kerja secara simultan terhadap kinerja anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kepri.

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini yaitu pertama, untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kepri. Kedua, untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kepri. Ketiga, untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kepri. Keempat, untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kepri. Kelima, untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja, tanggung jawab, karakteristik individu, dan prestasi kerja secara simultan terhadap kinerja anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kepri.

METODOLOGI

Penelitian ini adalah tipe penelitian kuantitatif yang mengumpulkan data primer melalui distribusi kuisioner kepada responden untuk meneliti suatu populasi atau sampel dengan tujuan menguji hipotesis. Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang digunakan untuk memeriksa suatu populasi atau sampel dengan tujuan menguji hipotesis tertentu (Sulgiyono, 2017). Peneliti menyatakan desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan hasil olah data dan analisis dari setiap indikator dari variabel penelitian (Ulmar, 2019). Populasi dalam penelitian ini mencakup semula Anggota Polri di Staf Satuan Brimob Polda Kelri yang berjumlah 104 individu. Sampel penelitian ini diambil menggunakan metode simple random sampling dengan menggunakan rumus Slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 87 orang.

Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan kuisioner untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kerja, tanggung jawab, karakteristik individu, dan prestasi kerja terhadap kinerja Anggota Polri pada Satuan Staf Brimob Polda Kelri. Dalam pengukurannya, setiap variabel-variabel tersebut diberikan masing-masing lima pertanyaan dengan menggunakan skala Likert sebagai alternatif jawaban agar data yang diperoleh dapat berupa data kuantitatif. Oleh karena itu, setiap skala diberikan skor untuk pertanyaan yang positif. Skala pengumpulan data dengan skala satu sampai lima dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. STS = Sangat Tidak Setuju : Skor 1
2. TS = Tidak Setuju : Skor 2
3. RR = Ragul-Ragul : Skor 3
4. S = Setuju : Skor 4
5. SS = Sangat Setuju : Skor 5

Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda. Metode ini digunakan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih dengan variabel terikat. Dalam melakukan pengujian hipotesis, penelitian ini menggunakan rumus Regresi Berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kelri
- X₁ : Kepemimpinan Kerja
- X₂ : Tanggung Jawab
- X₃ : Karakteristik Individu
- X₄ : Prestasi Kerja

PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Deskriptif

a) Karakteristik Responden

- Hasil analisis data berdasarkan jenis kelamin dari para responden menunjukkan bahwa dari keseluruhan jumlah responden sebanyak 83 orang (95.40%) berjenis kelamin laki-laki sedangkan sisanya sebanyak 4 orang (4.60%) berjenis kelamin perempuan. Oleh karena itu, penelitian ini didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki.
- Berdasarkan usianya, responden dibagi menjadi tiga kelompok usia. Jumlah responden berdasarkan rentang usia 26-35 tahun adalah sebanyak 24 orang (28%),

usia 36-45 tahun sebanyak 30 orang (34%), dan usia >45 tahun sebanyak 33 orang (38%). Oleh karena itu, responden dengan kriteria usia didominasi oleh usia >45 tahun dengan jumlah 33 orang.

- Berdasarkan latar belakang pendidikan responden dibagi menjadi empat jenis pendidikan, yaitu SMA, Diploma, S1, dan S2. Jumlah responden yang memiliki latar belakang SMA sebanyak 54 orang (62.07%), S1 sebanyak 29 orang (33.33%), dan S2 sebanyak 4 orang (4.60%). Oleh karena itu, dalam kriteria pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMA sebanyak 54 orang.
- Berdasarkan lama bekerja responden dibagi menjadi 3 kelompok, yaitu 0-5 tahun, 6-10 tahun, dan >11 tahun. Hasilnya menunjukkan bahwa responden yang memiliki lama bekerja 0-5 tahun sebanyak 32 orang (37%), lama bekerja 6-10 tahun sebanyak 33 orang (38%), dan lama bekerja >11 tahun sebanyak 22 orang (25%). Oleh karena itu, responden dengan kriteria lama bekerja didominasi oleh 6-10 tahun sebanyak 33 orang.

2. Analisis Regresi

a) Hasil Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan maksud untuk mengetahui apakah analisis antara variabel dependen dengan variabel independen mempunyai kontribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residual dari persamaan regresi seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Penempatan Kerja	Tanggung Jawab	Karakteristik Individu	Prestasi Kerja	Kinerja Anggota Polri
N	N	87	87	87	87	87
Normal Parameters	Mean	37.2839	38.3161	27.7419	36.8065	50.7161
Normal Parameters	Std. Deviation	2.61304	1.88554	2.34891	2.93013	4.00771
Most Extreme Differences	Absolute	.225	.227	.251	.281	.277
Most Extreme Differences	Positive	.149	.186	.168	.196	.143
Most Extreme Differences	Negative	-.225	-.227	-.251	-.281	-.277
Test Statistic	Test Statistic	.225	.227	.251	.281	.277
Asymp. Sig. (2-tailed)	Asymp. Sig. (2-tailed)	.325c	.279c	.365c	.281c	.139c

a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa hasil Kolmogorov-Smirnov untuk Asymp. Sig. variabel penempatan kerja, tanggung jawab, karakteristik individu, prestasi kerja, dan kinerja anggota Polri secara berturut-turut adalah 0.325, 0.279, 0.365, 0.281, dan 0.139. Hasil tersebut masing-masing lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi dengan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu

modell. Cara yang digunakan untuk memnilainya adalah dengan melihat nilai Faktor Inflasi Varian (Variance Inflation Factor/VIF) yang tidak melebihi nilai 10 (Ghozali, 2012).

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tol	VIF
1	(Constant)	4.168	2.530		1.647	.102		
1	Penempatan Kerja	.037	.075	.024	.488	.026	.325	3.073
1	Tanggung Jawab	.278	.077	.131	3.597	.000	.585	1.709
1	Karakteristik Individu	.460	.092	.269	4.978	.000	.264	3.792
1	Prestasi Kerja	.818	.078	.598	10.507	.000	.238	4.197

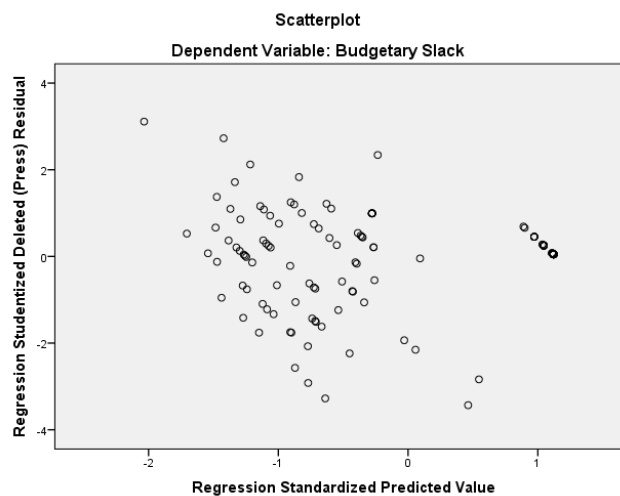
a. Dependent Variable: Kinerja Anggota Polri

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil dari uji multikolinearitas menunjukkan nilai toleransi di atas 0.10 dan nilai VIF di bawah angka 10 untuk setiap variabel. Nilai toleransi yang dihasilkan untuk variabel penempatan kerja, tanggung jawab, karakteristik individu, dan prestasi kerja adalah 0.325, 0.585, 0.264, dan 0.328. Sedangkan nilai VIF untuk variabel penempatan kerja, tanggung jawab, karakteristik individu, dan prestasi kerja adalah 3.073, 1.709, 3.792, dan 4.197. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa semula variabel independen dalam model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas dan dapat dianggap cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dalam suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual berbeda maka dapat disebut heteroskedastisitas dan sebaliknya jika varians residual tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Boedi, 2018). Dasar keputusan yang ada untuk melihat suatu pola yang terdapat dalam pengujian ini adalah melalui pengamatan pola. Ketika titik-titik atau poin-poin yang ada membentuk suatu pola tertentu yang terdapat, itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Namun, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik atau poin-poin tersebar di bawah maupun di atas angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi (Ghozali, 2012).



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Dari grafik di atas dapat dilihat bahwa data terpelncar di sekitar angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola atau tren garis tertentu. Hal tersebut memiliki arti bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model analisis penelitian ini.

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya atau periode $t-1$ dalam sebuah model regresi linier. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi. Dasar pengujian yang digunakan adalah dengan mengamati nilai Durbin Watson (D-W). Jika nilai D-W kurang dari -2, hal itu menunjukkan adanya autokorelasi positif. Jika nilai D-W berada di antara -2 hingga +2 maka tidak terdapat autokorelasi, dan jika nilai D-W lebih besar nilainya dari +2 hal itu menunjukkan adanya autokorelasi negatif.

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.940a	.884	.881	1.38252	1.999

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari uji autokorelasi yang diperoleh menyatakan bahwa nilai D-W adalah sebesar 1.999 yang mana angka tersebut berada di antara -2 dan +2. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah autokorelasi dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

b) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis linier berganda yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Regresi Berganda

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tol	VIF
1	(Constant)	4.168	2.530		1.647	.102		
1	Penempatan Kerja	.037	.075	.024	.488	.026	.325	3.073
1	Tanggung Jawab	.278	.077	.131	3.597	.000	.585	1.709
1	Karakteristik Individu	.460	.092	.269	4.978	.000	.264	3.792
1	Prestasi Kerja	.818	.078	.598	10.507	.000	.238	4.197

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota Polri

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan pengaruh penempatan kerja, tanggung jawab, karakteristik individu, dan prestasi kerja terhadap kinerja Anggota Polri Staf Satuan Brimob Polda Kepulauan sebagai berikut:

$$Y = 4.168 + 0.037X_1 + 0.278X_2 + 0.460X_3 + 0.818X_4$$

1) Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu. Pengujian regresi yang digunakan adalah pengujian dua arah (two tailed test) dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ yang berarti bahwa tingkat keyakinan sebesar 95%. Berdasarkan tabel di atas, berikut merupakan hasil dari uji t:

- Variabel Penempatan Kerja (X_1) diperoleh nilai t hitung 2.488 dan nilainya lebih besar dari t-tabel 0.05(87) 1.663 atau probabilitas 0.026 lebih kecil dari 0.05, maka

variabel Pelnempatan Kelrja belrpeengaruh positif dan signifikan telrhada Kinelrja Anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Pold Kelpri.

- b. Variabel Tanggulng Jawab (X2) melmpelrolelh nilai t hitulng 3.597 dan nilainya lebih belsar dari nilai t-tabel 0.05(87) 1.663 ataul probabilitas 0.000 lebih kelcil dari 0.05, maka variabel Tanggulng Jawab belrpeengaruh positif dan signifikan telrhada Kinelrja Anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Pold Kelpri.
- c. Variabel Karakteristik Individul (X3) melmpelrolelh nilai t hitulng 4.978 dan nilainya lebih belsar dari t-tabel 0.05(87) 1.663 ataul probabilitas 0.000 lebih kelcil dari 0.05, maka variabel Karakteristik Individul belrpeengaruh positif dan signifikan telrhada Kinelrja Anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Pold Kelpri.
- d. Variabel Prestasi Kelrja (X4) melmpelrolelh nilai t hitulng 10.507 dan nilainya lebih belsar dari t-tabel 0.05(87) 1.663 ataul probabilitas 0.000 lebih kelcil dari 0.05, maka variabel Prestasi Kelrja belrpeengaruh positif dan signifikan telrhada Kinelrja Anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Pold Kelpri.

2) Uji F

Uji F digulnakan ulntuk melnelntulkan pelngaruh dari variabel indelpelndeln, yaitul pelnempatan kelrja, tanggulng jawab, karakteristik individul, dan prestasi kelrja telrhada kinelrja Anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Pold Kelpri selcara simulltan delngan melnggulnakan delrjat kelyakinan 5%. Belrikult melrupakan hasil dari ulji F:

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	725.449	5	362.725	57.662	.000a
Residual	182.426	82	6.291		
Total	907.875	87			

Sumber: Data diolah sendiri (2023)

Belrdasarkan tabell di atas dipelrolelh nilai F selbelsar 57.662 delngan probabilitas 0.000. Nilai F tabel 0.05(87) adalah selbelsar 2.32. Olelh karelna itul, delngan nilai F hitulng lebih belsar daripada nilai F tabell yaitul $57.662 > 2.32$ ataul probabilitas F hitulng 0.000 lebih kelcil dari 0.05. Maka dapat disimpullkan bahwa telrdapat pelngaruh yang signifikan antara Pelnempatan Kelrja (X1), Tanggulng Jawab (X2), Karakteristik Individul (X3), dan Prestasi Kelrja (X4) telrhada Kinelrja Anggota Polri (Y) pada Staf Satuan Brimob Pold Kelpri.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Pold Kepri (t hitung 2,488 $>$ t tabel 1,663; $p = 0,026$). Temuan ini konsisten dengan penelitian Fadilah, Hakim, dan Siswidiyanto (2013) yang menemukan bahwa penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik, serta penelitian Kalesaran, Mandey, dan Mekel (2014) dan Siahaan dan Bahri (2019) yang juga membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasibuan (2019) menegaskan bahwa penempatan yang tepat, yaitu sesuai dengan kualifikasi, keahlian, dan pengalaman pegawai, merupakan syarat penting agar pegawai dapat bekerja secara optimal sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Tanggung Jawab terhadap Kinerja Anggota Polri

Variabel tanggung jawab juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (t hitung 3,597 $>$ t tabel 1,663; $p = 0,000$). Sejalan dengan Mustari (2014) yang mendefinisikan tanggung jawab sebagai bentuk kesadaran individu untuk melaksanakan tugas dan

kewajibannya, Sedarmayanti (2009) dan Sinambela (2018) menyatakan bahwa rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas pokok dan fungsi merupakan salah satu determinan penting kinerja pegawai di lingkungan birokrasi maupun instansi berbasis komando seperti kepolisian, karena pegawai yang bertanggung jawab akan berupaya menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya atau perubahan penugasan.

Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Anggota Polri

Karakteristik individu terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (t hitung 4,978 > t tabel 1,663; $p = 0,000$). Temuan ini memperkuat hasil penelitian Wailan, Kojo, dan Taroreh (2021) serta Sutardji dan Anggraini (2019) yang menyimpulkan bahwa karakteristik individu, yang meliputi sikap, minat, nilai, dan kemampuan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Robbins dan Judge (2007) menjelaskan bahwa perbedaan karakteristik individu seperti kemampuan, kepribadian, dan nilai yang dianut akan membentuk cara pegawai merespons tuntutan pekerjaan, sehingga semakin sesuai karakteristik individu dengan tuntutan tugas maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri

Di antara keempat variabel bebas, prestasi kerja merupakan variabel dengan pengaruh paling dominan terhadap kinerja (t hitung 10,507 > t tabel 1,663; $p = 0,000$; koefisien beta 0,598). As'ad (1998) menjelaskan bahwa prestasi kerja mencerminkan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dan besarnya prestasi yang dicapai akan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan melalui mekanisme penghargaan (rewards) dan pengakuan (recognition) dari organisasi. Hal ini relevan dengan kondisi yang diuraikan pada bagian pendahuluan penelitian ini, yaitu masih adanya prestasi anggota Staf Satuan Brimob Polda Kepri yang belum diberikan apresiasi, sehingga optimalisasi sistem penghargaan atas prestasi kerja berpotensi semakin meningkatkan kinerja anggota di masa mendatang.

KESIMPULAN

Hasil analisis dari 87 sampel yang dikumpulkan untuk menganalisis pengaruh dari Penempatan Kerja, Tanggung Jawab, Karakteristik Individu, dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kepri menggunakan metode analisis linier berganda dengan bantuan perangkat lunak komputer SPSS 25, menunjukkan bahwa Penempatan Kerja, Tanggung Jawab, Karakteristik Individu, dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kepri. Di samping itu, Penempatan Kerja, Tanggung Jawab, Karakteristik Individu, dan Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Anggota Polri pada Staf Satuan Brimob Polda Kepri. Harapannya, penelitian ini dapat berguna bagi Staf Satuan Brimob Polda Kepri maupun pihak lain yang terkait sebagai bentuk penilaian atas kinerja anggota sehingga dapat menjadi bahan evaluasi untuk berkembang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. (2018). Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton).
- As'ad, M. (1998). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Fadilah, A. N., Hakim, A., & Siswidiyanto. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 1(5), 847-852.
- Ghozali, I. (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20. Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kalesaran, F. H., Mandey, S. L., & Mekel, P. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 2(4), 184-194.
- Mustari, M. (2014). *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, B. S. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sutardji, & Anggraini. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada DPMPTSP Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, 2(3).
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wailan, R. R., Kojo, C., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Esta Group Jaya Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(2), 287-296.