

PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis)

Fadly Ady Andoyo¹, Elin Herlina², Risna Kartika³
¹²³Fakultas Ekonomi Universitas Galuh Ciamis
mrs.elinherlina@gmail.com

Abstrak

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1) Bagaimana pengaruh karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis?; 2) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis?; dan 3) Bagaimana pengaruh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis?. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis: 1) Pengaruh karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis; 2) Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis; dan 3) Pengaruh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 60 orang sehingga menggunakan teknik sampling jenuh. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknis analisis data yang digunakan yaitu: koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, regresi linier berganda, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis; 2) Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis; dan 3) Karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Adapun saran yang peneliti ajukan yaitu sebaiknya Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis mengenalkan suatu sistem penilaian kerja yang menitikberatkan pada pengembangan dan menciptakan iklim kerja yang mendorong manajemen karir secara komprehensif, memberikan keleluasaan dan kebebasan dalam memutuskan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan, serta menerapkan sistem punishment bagi pegawai yang kurang memiliki disiplin kerja.

Kata Kunci : Karakteristik Organisasi, Karakteristik Pekerjaan, dan Prestasi Kerja

Pendahuluan

Berkaitan dengan prestasi kerja pegawai pada Aparatur Sipil Negara telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian prestasi kerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (Pasal 1 Ayat (4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil). Dalam peraturan tersebut penilaian prestasi kerja ASN dibagi dalam 2 (dua) unsur yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang ASN dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu serta Perilaku Kerja yang merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang ASN yang seharusnya dilakukan atau tidak

dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis belum sepenuhnya optimal, hal ini dapat diketahui dari data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis Tahun 2020

| No | Uraian | Target | Capaian | Keterangan |
|----|---------------------|--------|---------|------------|
| 1 | Orientasi Pelayanan | 100% | 81,38 | Baik |
| 2 | Integritas | 100% | 80,07 | Baik |
| 3 | Komitmen | 100% | 81,12 | Baik |
| 4 | Disiplin | 100% | 75,04 | Cukup Baik |
| 5 | Kerjasama | 100% | 82,07 | Baik |
| 6 | Kepemimpinan | 100% | 84,23 | Baik |

Sumber data: Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis (data diolah kembali, 2021)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa masih ada hal yang perlu untuk ditingkatkan kembali, yakni tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja yang mendapatkan penilaian cukup baik yaitu sebesar 75,04% dari target yang telah ditentukan yaitu 100%. Hasil studi awal yang peneliti lakukan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis menunjukkan pula bahwa tidak sedikit dari pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis yang terlambat masuk kerja dan pulang kerja sebelum waktunya. Selain itu, masih ada beberapa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis yang kurang fokus dalam bekerja dan terkesan menunda-nunda pekerjaan sehingga ada beberapa pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini mengindikasikan hasil kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis secara kualitas dan kuantitas belum tercapai secara optimal.

Adapun permasalahan tersebut disebabkan karena lemahnya karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Karakteristik organisasi sebagai wadah dimana seluruh bagian-bagian terintegrasi menciptakan lingkungan kerja bagi tiap-tiap individu yang ada, didalamnya terdapat kebijakan, budaya atau kultur kerja (Hajati, dkk 2018). Dalam suatu organisasi terdapat bermacam-macam jenis pekerjaan yang mempunyai sifat berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya. Seorang pegawai juga membutuhkan keterampilan untuk menyelesaikan suatu tugas. Keterampilan pegawai ditentukan oleh aktivitas yang dikerjakan dan setiap aktivitas yang berbeda membutuhkan keterampilan yang bervariasi. Selain besarnya tanggung jawab juga perlu diperhatikan karena setiap tingkat pekerjaan memerlukan tanggung jawab yang berbeda (Moses, dkk 2014).

Karakteristik organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sama dengan karakteristik organisasi pemerintah lainnya, dimana pegawai bekerja sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsinya masing-masing. Terdapat struktur organisasi yang jelas yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Tidak seperti pada suatu organisasi atau lembaga keuangan misalnya perbankan yang dimana pegawainya bekerja sesuai dengan tuntutan dan target kerja, dalam organisasi pemerintah kurang adanya gairah kerja untuk mencapai prestasi kerja yang dapat mendorong pada manajemen karir yang komprehensif. Sistem penilaian prestasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis kurang menitikberatkan pada pengembangan karir pegawai. Hal ini terlihat dari pencapaian nilai SKP pegawai yang mendapatkan nilai rata-rata yang sama sehingga penilaian prestasi kerja pegawai dirasakan kurang tepat untuk dijadikan sebagai dasar atau landasan dalam pengembangan karir pegawai. Adapun permasalahan berkaitan dengan karakteristik pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, diantaranya pegawai kurang diberikan kebebasan dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas serta tidak diperlukan keterampilan yang beragam dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Berdasarkan fenomena-fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis)”.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Pengertian metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2018:15) yaitu: Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian 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.

Sedangkan pengertian metode survey menurut Sugiyono (2018:16), yaitu sebagai berikut: “Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan

Kabupaten Ciamis yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan data dokumentasi, jumlah ASN yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis pada tahun 2021 adalah sebanyak 60 orang. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh*. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

Data Primer, diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis melalui wawancara dan pengumpulan data yang berkaitan dengan masalah yaitu karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan dan prestasi kerja serta hasil pengisian kuesioner. Data Sekunder, berupa laporan-laporan dan arsip-arsip dari berbagai sumber di organisasi yang sudah diolah atau disusun yang ada kaitannya dengan penelitian ini, seperti: buku referensi, jurnal, artikel ilmiah, *website*, dan lain sebagainya. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu: angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu: koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, regresi linier berganda, dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Organisasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Karakteristik organisasi merupakan kondisi internal dalam suatu organisasi. Aspek-aspek karakteristik organisasi meliputi: sumber daya, iklim organisasi dan struktur organisasi. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis memiliki karakteristik organisasi yang baik. Hal ini terlihat dari sumber daya manusia pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis merupakan modal utama organisasi dan dapat mendorong kemajuan organisasi.

Hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,74 yang berarti tingkat korelasi antara karakteristik organisasi dengan prestasi kerja dinyatakan memiliki hubungan yang kuat dengan arah yang positif, nilai koefisien determinasi sebesar 54,76% yang berarti besarnya persentase pengaruh karakteristik organisasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis adalah sebesar 54,76% sedangkan sisanya yaitu sebesar 45,24% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, dan nilai perbandingan uji t yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,38 > 2,00172$) maka hipotesis pertama yang peneliti ajukan yaitu

karakteristik organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja dapat diterima artinya teruji kebenarannya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karakteristik organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Gibson, et.al (2014:695) yang berpendapat bahwa: “Karakteristik organisasi merupakan faktor-faktor lingkungan kerja individu yang mendorong prestasi kerja”. Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartiko (2014) yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan variabel karakteristik budaya organisasi terhadap prestasi kerja dan secara simultan ada pengaruh yang signifikan variabel karakteristik budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

Karakteristik organisasi adalah faktor-faktor lingkungan kerja yang mendorong prestasi kerja dalam organisasi secara komprehensif. Karakteristik organisasi yang tinggi menunjukkan bahwa pegawai mampu mengidentifikasi pekerjaan dengan tujuan dan loyalitas pegawai pada organisasi sangat baik. Jika pegawai dapat menunjukkan karakteristik organisasi yang baik dalam bekerja, maka pegawai akan mencapai prestasi kerja yang tinggi. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Karakteristik pekerjaan adalah metode yang digunakan manajemen untuk mengembangkan isi (*content*) kerja, termasuk semua tugas yang relevan, termasuk pula proses konstruksi dan revisi kerja. Terdapat lima aspek atau pendekatan terhadap karakteristik pekerjaan, yaitu: keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), signifikansi tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik (*feedback*). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis memiliki karakteristik pekerjaan yang baik. Hal ini terlihat dari adanya prosedur kerja yang jelas dan kejelasan tugas dalam organisasi yaitu Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis di setiap pekerjaan secara menyeluruh.

Hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,76 yang berarti tingkat korelasi antara karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja dinyatakan memiliki hubungan yang kuat dengan arah yang positif, nilai koefisien determinasi sebesar 57,76% yang berarti besarnya persentase pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pada Dinas

Pendidikan Kabupaten Ciamis adalah sebesar 57,76% sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,24% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, dan nilai perbandingan uji t yaitu t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($8,91 > 2,00172$) maka hipotesis kedua yang peneliti ajukan yaitu karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja dapat diterima artinya teruji kebenarannya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Luthans (2012:564) yang berpendapat bahwa: Dalam hal ini, keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, dan signifikansi tugas membawa kepada pengalaman perasaan berarti. Otonomi menimbulkan perasaan tanggung jawab dan umpan balik membuahakan pengetahuan atas hasil kerja. Bila ketiga keadaan psikologis ini semakin terlihat, karyawan semakin merasa nyaman dengan dirinya sendiri ketika mereka menunjukkan kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lumbanraja dan Nizma (2010) menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Begitupun hasil penelitian Moses, dkk (2014) yang menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Karakteristik pekerjaan adalah sifat tugas yang meliputi besarnya tanggung jawab serta macam-macam tugas yang diemban pegawai. Karakteristik pekerjaan yang berbeda memerlukan keterampilan, identitas tugas dan otonomi yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. bila masing-masing pegawai sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Pengaruh Karakteristik Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Adapun aspek penilaian prestasi

kerja dari unsur perilaku kerja, yaitu: orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis memiliki prestasi kerja yang tinggi. Hal ini terlihat dari pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis memiliki kemauan dan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil analisis data diperoleh persamaan regresinya yaitu $\hat{Y} = 25,04 + 0,62X_1 + 0,7X_2$ artinya bahwa apabila nilai karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan = 0 maka nilai prestasi kerja adalah sebesar 25,04 dan apabila nilai karakteristik organisasi bertambah 1 maka nilai prestasi kerja adalah sebesar 0,62 sementara itu apabila nilai karakteristik pekerjaan bertambah 1 maka nilai prestasi kerja adalah sebesar 0,7, nilai koefisien korelasi ganda sebesar 0,79 yang berarti tingkat korelasi antara karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan dengan prestasi kerja dinyatakan memiliki hubungan yang kuat dengan arah yang positif, nilai koefisien determinasi sebesar 62,41% yang berarti besarnya persentase pengaruh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis adalah sebesar 62,41% sedangkan sisanya yaitu sebesar 37,59% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, dan nilai perbandingan uji F yaitu F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($47,32 > 3,16$) maka hipotesis ketiga yang peneliti ajukan yaitu karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja dapat diterima artinya teruji kebenarannya. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Thomson (2011:176) yang berpendapat bahwa: "Pekerjaan dengan karakteristik tersendiri dan organisasi yang juga memiliki karakter tertentu yang saling menyesuaikan dapat mempengaruhi prestasi kerja setiap pegawai". Hasil penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pramitasari, dkk (2017) menunjukkan bahwa Karakteristik organisasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Hajati, dkk (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh signifikan secara

simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai.

Prestasi kerja adalah kemampuan seseorang dalam usaha mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan prestasi kerja pegawainya. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karakteristik suatu organisasi dan karakteristik pekerjaan juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja seorang karyawan atau pegawai. Dimana apabila terdapat karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan yang kuat maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat, begitupun sebaliknya.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, didapatkan beberapa simpulan, diantaranya sebagai berikut: Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya, semakin baik karakteristik organisasi pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya, semakin baik karakteristik pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, dengan demikian hipotesis dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya, semakin baik karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Dari simpulan di atas dapat dirumuskan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut:

Sebaiknya Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis lebih mengoptimalkan indikator karakteristik organisasi yang masih rendah yaitu indikator iklim organisasi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengenalkan suatu sistem penilaian kerja yang menitikberatkan pada pengembangan dan menciptakan iklim kerja yang mendorong manajemen karir secara komprehensif dengan cara menerapkan sistem insentif bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja. Selain itu, pimpinan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis diharapkan dapat

membantu perencanaan karir pegawai dengan memberikan motivasi kepada pegawai sehingga karakteristik organisasi akan memiliki pengaruh yang lebih besar lagi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Sebaiknya Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis lebih mengoptimalkan indikator karakteristik pekerjaan yang masih rendah yaitu indikator otonomi (*autonomy*). Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan keleluasaan dan kebebasan dalam memutuskan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan maupun tugasnya dengan cara diberikan kewenangan dalam membuat keputusan sehingga karakteristik pekerjaan akan memiliki pengaruh yang lebih besar lagi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Sebaiknya Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis lebih mengoptimalkan indikator karakteristik organisasi yang masih rendah yaitu indikator disiplin. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara menerapkan sistem *punishment* bagi pegawai yang kurang memiliki disiplin kerja seperti pegawai yang datang terlambat dan kurang mematuhi peraturan yang berlaku di dalam organisasi sehingga karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan akan memiliki pengaruh yang lebih besar lagi dalam meningkatkan prestasi kerja. Bagi pihak lain untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah kajian variabel yang akan diteliti karena hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai, maka perlu untuk menambah variabel yang akan diteliti

Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Daft, Richard L. 2010. *Era Baru Manajemen*. Edisi 9. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Dharma, Agus. 2014. *Manajemen Supervisi*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Flippo, Edwin B. 2010. *Manajemen Personalia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J.M., dan Donnelly, J. H. 2014. *Organisasi: Perilaku Struktur Proses*. Terjemahan: Djarkasih. Jakarta: Erlangga.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2014. *Manajemen Operasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hajati, Dayat Ikhsan, Dwi Wahyu A., dan Hj. Nuruh Wahyuni. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*. Edisi Januari-Juni 2018. Volume 17 Nomor 1. ISSN 2541-187X.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, Dedy Ansari dan Dita Amanah. 2018. *Pengantar Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: Jakarta. Bumi Aksara.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kartiko, Yuwono. 2014. Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Akademik Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Soerjo Ngawi. *Media Soerjo*. Volume 14 Nomor 1. April 2014. ISSN 1978 – 6239.
- Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma. 2010. Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 12 Nomor 2 Halaman 142-155.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: ANDI.

- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Jakarta. Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Moses, Rendi Mahardika, Endang Siti Astuti, dan Moh. Soe'oad Hakam. 2014. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT.Inti Bara Mandiri Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Volume 12 Nomor 1.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2011. *Psikologi Industri dan Organsiasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nazir, Moh. 2015. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noe, Raymond, A. 2013. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pandu, Truhandito. 2010. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Panggabean, Mutiara. S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Pramitasari, Brigitta Hardany, Musriha, dan Juliani Pudjowati. 2017. Pengaruh Karakteristik Organsiasi, Karakteristik Individu dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Jakabaya Multi Sukses Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*. Volume 3 Issue 3.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, Uber. 2011. *Asas-asas Manajemen*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YPKN.
- Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Susana, Erni. 2009. Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. Volume 13 Nomor 3 Halaman 534-546.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Thomson, James. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Wahyudi, Bambang. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita