

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Dedi Irawansyah^{1*}, Hazairin Habe¹, Marsanuddin¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: dedi.syah2882@gmail.com

Abstrak.

Fenomena yang terjadi terkait pengembangan SDM di lingkungan Kepolisian Resor Tanggamus khususnya pada Kepolisian Sektor Kotaagung masih belum maksimal. Hal ini terindikasi dari kegiatan pelatihan yang seringkali tidak sesuai dengan fungsi di Satuan atau Bagian, seperti pemberian pelatihan Reskrim namun diberikan kepada anggota Samapta, sehingga luaran yang diharapkan dari kegiatan tersebut menjadi tidak tepat sasaran. Fenomena lainnya yaitu terkait penempatan berupa ketidaksesuaian antara kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki seperti latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diemban oleh pegawai yang bersangkutan. Kondisi pengembangan SDM dan penempatan yang masih kurang maksimal disinyalir berdampak langsung terhadap kurang optimalnya kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pada penelitian ini adalah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan penempatan pegawai baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 33 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Metode analisis data menggunakan pendekatan kuantitatif dengan bantuan alat statistik SPSS versi 21.0 meliputi perhitungan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 57,4%. Penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 33,0%. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 61,2%, sedangkan sisanya sebesar 38,8% merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai

Abstract.

The phenomenon that occurs is related to the development of human resources within the Polsek Kotaagung Polres Tanggamus Polda Lampung, which is still not optimal. This is indicated by the training activities which are often not in accordance with the functions in the Unit or Section, such as the provision of Criminal Investigation training but given to Samapta members, so that the expected outputs from these activities are not on target. Another phenomenon is related to placement in the form of a discrepancy between competencies and qualifications, such as educational background and the position held by the employee concerned. The condition of HR development and placement which is still not optimal is allegedly a direct impact on the less than optimal performance of employees. The purpose of this study was to determine the influence of human resource development and placement of employees on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of human resource development and placement of employees either partially or simultaneously on employee performance. The sample in this study amounted to 33 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0 includes the calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and tests of the coefficient of determination. The results of hypothesis testing show that human resource development partially has a positive influence on performance with a contribution of 57.4%. Employee placement has a positive influence on performance with a contribution of 33.0%. Simultaneous hypothesis testing shows that the development of human resources and the placement of employees together have a positive influence on performance with a contribution of 61.2%, while the remaining 38.8% is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Human Resource Development, Employee Placement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Upaya pengembangan SDM oleh Kepolisian Republik Indonesia meliputi kegiatan antara lain Pengembangan SDM-Pengembangan SDM, program studi lanjut terutama, rolling antar bidang dalam rangka penyegaran suasana kerja bagi pegawai, serta seminar. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keahlian serta kreatifitas anggota dalam bekerja. Namun demikian, pada prakteknya pelaksanaan pengembangan SDM ini masih belum sesuai dengan harapan. Masih banyak terdapat kendala baik dari segi teknis maupun manajerial yang terjadi, sehingga sasaran yang ingin dicapai menjadi tidak optimal.

Fenomena yang terjadi terkait pengembangan SDM di lingkungan Kepolisian Resor Tanggamus khususnya pada Kepolisian Sektor Kotaagung masih belum maksimal. Hal ini terindikasi dari kegiatan Pengembangan SDM yang seringkali tidak sesuai dengan fungsi di Satuan atau Bagian, seperti pemberian Pengembangan SDM Reskrim namun diberikan kepada anggota Samapta, sehingga luaran yang diharapkan dari kegiatan tersebut menjadi tidak tepat sasaran.

Penempatan pegawai (Placement) merupakan bagian dari perencanaan Strategik organisasi, karena penempatan pegawai merupakan bagian dari keputusan yang menentukan tingkat efektivitas individu, kelompok dan organisasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini diperlukan hubungan kesesuaian antara deskripsi jabatan dengan spesifikasi pekerjaan. Kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan. Upaya mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari prinsip the right man at the right place, oleh karenanya diperlukan penempatan tenaga kerja yang tepat untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada di dalam organisasi. Dengan adanya penempatan tenaga kerja yang tepat maka akan tercapai kinerja yang tinggi.

Pola penempatan tentunya akan berpengaruh pada kinerja pegawai. Semua itu harus disesuaikan dengan kondisi saat ini, agar pegawai konsisten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaikbaiknya. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal yang berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan. Fenomena yang terjadi terkait penempatan pegawai pada Kepolisian Sektor Kotaagung adalah ketidaksesuaian kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki seperti latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diemban oleh pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Pengembangan SDM dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Kepolisian Sektor Kotaagung Polres Tanggamus Polda Lampung.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Kepolisian Sektor Kotaagung Polres Tanggamus Polda Lampung. Variabel penelitian ini adalah Pengaruh Pengembangan SDM (X1) dan Penempatan Pegawai (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kepolisian Sektor Kotaagung Polres Tanggamus Polda Lampung sebanyak 33 pegawai.

Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 33 pegawai. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada

tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan

sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Pengaruh Pengembangan SDM (X1) dan Penempatan Pegawai (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.217	11.005		7.522	.003
X ₁	.615	.278	.607	6.657	.000
X ₂	.247	.153	.252	2.710	.005

a. Dependent Variable: Y

Koefisien arah regresi antara Pengembangan SDM dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 0,615 dan 0,247 dengan konstanta sebesar 13,217. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah:

$$Y = 13,217 + 0,615X_1 + 0,247X_2.$$

Persamaan regresi tersebut mengandung arti bahwa setiap kenaikan Pengembangan SDM 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,615 satuan dan jika penempatan pegawai naik 1 satuan akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,247 satuan.

Nilai F hitung sebesar 28,551 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,295. Nilai signifikansi 0.001 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama Pengembangan SDM dan penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Polsek Kotaagung Polres Tanggamus Polda Lampung. Nilai R Square sebesar 0,612 artinya sebesar 61,2% variasi perubahan variabel terikat kinerja mampu dijelaskan oleh variabel bebas Pengembangan SDM dan penempatan pegawai sedangkan sisanya sebesar 38,8 % lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini searah dengan apa yang disimpulkan pada hasil penelitian terdahulu, yaitu diantaranya oleh Pendong

dkk. (2021) yang menyatakan adanya pengaruh Pengembangan SDM dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai Polsek Kotaagung Polres Tanggamus Polda Lampung. Kontribusi Pengembangan SDM terhadap kinerja adalah sebesar 57,4%. Penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Polsek Kotaagung Polres Tanggamus Polda Lampung. Besaran kontribusi pengaruh penempatan pegawai adalah sebesar 33,0%.

Pengembangan SDM dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Polsek Kotaagung Polres Tanggamus Polda Lampung. Besaran kontribusi pengaruh Pengembangan SDM dan penempatan pegawai secara simultan adalah 61,2% dan selebihnya sebesar 38,8% merupakan variasi variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

Astuti, Astuti. 2018. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Pengaruh

- Pengembangan SDM, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang. Jurnal –Repository Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga (2018)
- Calista, Avisia. Rakhmalina, Ika. Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Volume 1 Nomor 2 Edisi Juli 2020
- Deswita, Pamela. Indrawati, Mei. Utari, Woro. 2018. Pengaruh Pengaruh Pengembangan SDM, Semangat Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik). Volume 1, Nomor 1, Januari–Maret 2018
- Haerofiatna, Haerofiatna. 2022. Pengaruh Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Toto Indonesia di Tangerang. JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 5, No. 2, Januari 2022.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Muchtar, Wulandari. Kinerja Pegawai ASN Dalam Menjalankan Penempatan Pegawai (Tupoksi) BAPPEDA Kota Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 8: Edisi I Januari-Juni 202
- Pendong, Sefania M. Areros, William A. Rumawas, Wehelmina. 2021. Pengaruh Pengembangan SDM dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Manado. Jurnal Productivity, Vol. 2 No. 4, 2021
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sjafitri, Henny. Juniarti, Sri. Ramadhania, Ramadhania. 2019. Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik ATI Padang. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang - Vol. 10 No. 3 (September 2019).
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Surya, Dion Adi. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Purbalingga). Jurnal Repository Universitas Muhammadiyah Purwokerto. 2017. <http://repository.ump.ac.id/3938/>
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE. Wardhani. 2019. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Zain, Hamdan. Usu, Idrus. Abdullah, Julie. 2021. Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. Jurnal Gorontalo Management Research Progam Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gorontalo Vol. 4 No. 2 Oktober 2021.