

PENGARUH PENEMPATAN, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA KANTOR KEPOLISIAN RESORT PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Ari Kusnandar^{*1}, Muhammad Idris², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}Arikusnandar14160@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh variabel penempatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja anggota kepolisian pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan. (2) Pengaruh variabel penempatan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja anggota kepolisian pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini berjumlah 337 anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan. Penentuan sampel penelitian menggunakan metode Slovin dan diperoleh sampel sebanyak 77 anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial variabel penempatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan. 2) Secara simultan variabel penempatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The partial effect of job placement, work motivation, and job satisfaction variables on the performance of police officers at the Pangkajene and Islands Resort Police Office. (2) The influence of the variables of job placement, work motivation, and job satisfaction simultaneously on the performance of police officers at the Pangkajene and Islands Resort Police Office.

This research approach uses a quantitative descriptive method. The population of this study was 337 members of the Pangkajene and Islands Resort Police. The determination of the research sample used the Slovin method and obtained a sample of 77 members of the Pangkajene and Islands Resort Police.

The results show that (1) Partially the variables of job placement, work motivation, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the Pangkajene and Islands Resort Police Office. 2) Simultaneously the variables of work placement, work motivation, and job satisfaction have a significant effect on employee performance at the Pangkajene and Islands Resort Police Office.

Keywords: Work Placement, Work Motivation, Job Satisfaction and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kunci dari keberhasilan dan keberlanjutan hidup suatu organisasi. Maju mundurnya sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang

dimiliki sebuah organisasi, maka semakin tinggi pula produktivitas organisasi tersebut. Hal tersebut juga berlaku pada institusi kepolisian Negara Republik Indonesia.

Undang - Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Pasal 1 ayat 2 menjelaskan bahwa Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. Adapun tugas Kepolisian Republik Indonesia menurut Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Tugas tersebut dapat tercapai jika anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi sehingga dapat menjunjung tinggi nilai profesionalisme dan memberikan kinerja yang tinggi di dalam menjalankan setiap tugasnya. Dengan demikian, kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sangat penting untuk mencapai visi dan Misi Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia yang telah ditetapkan.

Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan sebagai salah satu bagian dari Kepolisian Negara Republik Indonesia selalu berupaya untuk melaksanakan menjaga profesionalisme dalam melaksanakan tugas penting di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat. Oleh sebab itu, Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan menjadikan peningkatan kinerja anggota sebagai rencana strategis untuk meningkatkan kemampuan anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang.

Sutrisno (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan ukuran sejauh mana kontribusi seseorang terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja dapat diamati dari hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik secara kualitas, kuantitas maupun ketepatan waktu.

Melihat pentingnya peran kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi, maka sangat penting untuk mengetahui faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang di dalam sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2019), adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang di dalam melaksanakan pekerjaannya antara lain penempatan yang sesuai dengan keahlian, motivasi kerja dan tingkat kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan (2019), penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Rivai (2018) menjelaskan bahwa penempatan bertujuan agar pegawai yang bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Setiap organisasi akan berupaya untuk dapat menempatkan pegawainya dengan tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa penempatan pegawai yang tidak tepat menyebabkan pegawai tersebut akan kesulitan dalam melaksanakan setiap tugas dibebankan kepadanya. Sebaliknya, apabila penempatan karyawan dilakukan dengan tepat akan menjadikan karyawan berdaya guna dan mampu memberikan kinerja yang tinggi terhadap organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi merupakan faktor penggerak seseorang agar dapat bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi kinerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Dengan pemberian motivasi yang tepat, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Selanjutnya, Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut dapat bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kinerja positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Selain penempatan dan motivasi, sebuah organisasi harus mampu memberikan kepuasan kerja kepada setiap pegawainya. Menurut Rivai (2018), kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Organisasi yang pegawainya mendapatkan kepuasan di tempat kerja akan cenderung lebih efektif daripada organisasi yang pegawainya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Menurut Rivai (2017), jika pegawai mendapatkan kepuasan dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan menunjukkan kinerja yang tinggi. Hal tersebut terjadi karena pegawai yang memperoleh kepuasan kerja di dalam organisasi akan memiliki komitmen lebih besar terhadap organisasi dari pada pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan, masih terdapat beberapa anggota yang memiliki kinerja di bawah standar penilaian kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Untuk lebih jelasnya, penilaian kinerja anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan dapat dilihat pada data yang disajikan berikut ini.

Tabel 1. Kinerja Anggota Kepolisian Kepulauan Resort Pangkajene dan Kepulauan Tahun 2017 - 2021

Jumlah Anggota	Tahun	Sesuai Standar Kinerja	Di Bawah Standar Kinerja
337 Orang	2017	308 Orang	29 Orang
	2018	300 Orang	37 Orang
	2019	311 Orang	26 Orang
	2020	323 Orang	14 Orang
	2021	326 Orang	6 Orang

Sumber: Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan

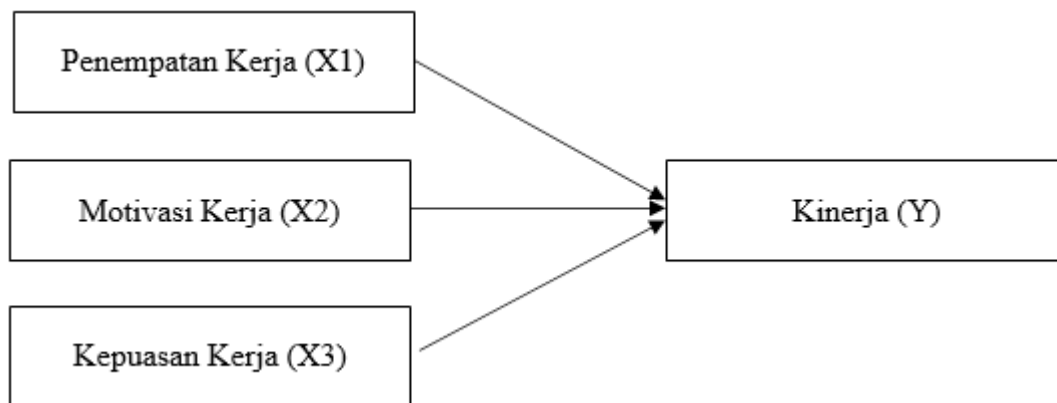
Berdasarkan data pada tabel 1 dapat dilihat bahwa sepanjang tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 masih terdapat anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan yang memiliki kinerja masih di bawah standar. Hal tersebut tentu saja menjadi perhatian serius bagi kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan dalam menjalankan tugas sesuai amanah undang-undang.

Dari tahun 2017 ke tahun 2018, dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan jumlah anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan yang kinerjanya di bawah standar, yaitu dari 29 orang pada tahun 2017 menjadi 37 orang pada tahun 2018. Akan tetapi,

sepanjang tahun 2019 sampai dengan 2021 jumlah anggota yang memiliki kinerja di bawah standar konsisten mengalami penurunan.

Berdasarkan uraian fenomena yang telah dijelaskan sebelumnya dan data penilaian kinerja yang peneliti peroleh dari kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan”**.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.
4. Penempatan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang bermaksud untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh penempatan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan yang beralamat di Jalan Cempaka No. 1 Kecamatan Pangkajene Kabupaten Pangkep, Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Adapun waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian ini kurang lebih 1 bulan, yaitu 1 November 2022 sampai dengan 1 Desember 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 337 anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan. Berdasarkan hasil perhitungan sampel yang telah dilakukan, maka

ditentukan sampel dalam penelitian ini adalah 77 anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Penempatan Kerja

Penempatan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid

Sumber: Data Kuisisioner Diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuisisioner penempatan kerja memiliki nilai *pearson correlation* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner penempatan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X2.1	0,000	Valid
X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid

Sumber: Data Kuisisioner Diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuisisioner motivasi kerja memiliki nilai *pearson correlation* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid

Sumber: Data Kuisisioner Diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuisisioner

kepuasan kerja memiliki nilai *pearson correlation* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwakuisisioner kepuasan kerja dinyatakan valid.

Tabel 5. Uji Validitas Kinerja

Kinerja	<i>Pearson Correlation</i>	Kesimpulan
Y1	0,000	Valid
Y2	0,000	Valid
Y3	0,000	Valid
Y4	0,000	Valid
Y5	0,000	Valid

Sumber: Data Kuisisioner Diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat dijelaskan bahwa seluruh pernyataan pada kuisisioner kinerja memiliki nilai *pearson correlation* sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwakuisisioner kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Penempatan Kerja	0,621	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,810	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,724	<i>Reliable</i>
Kinerja	0,892	<i>Reliable</i>

Sumber: Data Kuisisioner Diolah

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* penempatan kerja sebesar 0,621, nilai *Cronbach's Alpha* variabel motivasi kerja sebesar 0,810, nilai *Cronbach's Alpha* variabel kepuasan kerja sebesar 0,724 dan nilai *Cronbach's Alpha* variabel kinerja sebesar 0,892. Maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner penempatan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja dinyatakan *reliable*.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,305	1,478		,206	,837
Penempatan	,436	,168	,236	2,592	,012
Motivasi	,378	,078	,419	4,848	,000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Kepuasan	,382	,124	,306	3,089	,003

Sumber: Data Kuisioner Diolah

Berdasarkan tabel 7, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,305 + 0,436X_1 + 0,378X_2 + 0,382X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda yang diperoleh, maka dapat dijelaskan makna persamaan regresi sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,305 berarti bahwa jika tidak ada variabel penempatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja, nilai kinerja akan tetap sebesar 0,305.
2. Koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,436 berarti bahwa jika penempatan kerja naik satu satuan maka kinerja juga akan naik sebesar 0,436. Sebaliknya jika penempatan kerja turun satu satuan maka kinerja juga akan turun sebesar 0,436.
3. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,378 berarti bahwa jika motivasi kerja naik satu satuan maka kinerja juga akan naik sebesar 0,378. Sebaliknya jika motivasi kerja turun satu satuan maka kinerja juga akan turun sebesar 0,378.
4. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,382 berarti bahwa jika kepuasan kerja naik satu satuan maka kinerja juga akan naik sebesar 0,382. Sebaliknya jika kepuasan kerja turun satu satuan maka kinerja juga akan turun sebesar 0,382.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 7 maka dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,436 dengan nilai signifikansi 0,012. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan diterima.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,378 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan diterima.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,382 dengan nilai signifikansi

0,003. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan diterima.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 8. Uji Hipotesis Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	607,682	3	202,561	61,511	,000 ^b
1 Residual	240,396	73	3,293		
Total	848,078	76			

Sumber: Data Kuisioner Diolah

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi *annova* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan diterima.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,846 ^a	,717	,705	1,81469

Sumber: Data Kuisioner Diolah

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,717. Nilai tersebut berarti bahwa besarnya kontribusi variabel penempatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,717 atau 71,7%, sedangkan sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi penempatan kerja sebesar 0,436 dengan nilai signifikansi 0,012. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan. Hasil ini berarti bahwa jika penempatan kerja meningkat, maka kinerja anggota kepolisian pada kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan juga akan meningkat. Sebaliknya jika penempatan kerja menurun, maka kinerja anggota kepolisian pada kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan

Kepulauan juga akan menurun.

Menurut Hasibuan (2019), penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Penempatan kerja (placement) berkaitan dengan pencocokan seorang pegawai dengan posisi pekerjaan tertentu yang akan menjadi tugasnya yang didasarkan pada kebutuhan jabatan, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan seorang pegawai.

Penempatan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Menurut Busro (2018), penempatan pada dasarnya merupakan usaha untuk menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan personel pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai berdasarkan latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja. Menempatkan personil yang tepat pada suatu pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja personil tersebut dan akan meningkatkan kinerjanya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menjelaskan bahwa apabila organisasi mampu menempatkan pegawainya sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerjanya, maka karyawan akan mampu melakukan semua tugas yang dibebankan kepadanya sehingga kinerjanya akan meningkat. Pimpinan seharusnya menempatkan seorang pegawai dengan tepat sesuai dengan keahlian pegawai tersebut dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilannya. Kesalahan dalam penempatan kerja dapat menyebabkan seorang pegawai tidak dapat bekerja dengan baik, mudah mengalami stres kerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja (Hasibuan, 2019).

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa penempatan kerja yang dilakukan pada kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan berpengaruh terhadap kinerja anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan. Kebijakan penempatan yang didasarkan pada latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja berdampak positif terhadap kinerja anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

Kesesuaian jabatan anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan dengan latar belakang pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja tersebut membuat anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan nyaman dalam bekerja, mudah menguasai bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya dan tidak mudah mengalami stres dalam bekerja sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Saputra, dkk (2018) yang menemukan bahwa secara parsial penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2018) yang menemukan bahwa penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polisi di Polres Tasikmalaya Kota.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,378 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada kantor

Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan. Hasil ini berarti bahwa jika motivasi kerja meningkat, maka kinerja anggota kepolisian pada kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan juga akan meningkat. Sebaliknya jika motivasi kerja menurun, maka kinerja anggota kepolisian pada kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan juga akan menurun.

Menurut Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya Nawawi (2017) menjelaskan bahwa motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan. Motivasi merupakan unsur yang sangat penting untuk diperhatikan karena sebagai pendorong untuk melakukan sesuatu.

Motivasi mengatur tentang upaya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2016), pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan sikap kerja yang positif, giat dalam bekerja, mengeluarkan seluruh kemampuannya dan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerjanya di dalam organisasi.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin baik motivasi dalam diri anggota organisasi, maka anggota organisasi tersebut akan semangat dalam bekerja dan mengerahkan semua kemampuannya di dalam organisasi. Dalam penelitian ini, motivasi diukur berdasarkan pendapat Siagian (2016), yaitu dengan pemberian balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, kebutuhan berprestasi, pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi yang dilakukan kepada anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan. Pemberian gaji balas jasa dalam bentuk gaji yang sesuai dengan standar yang berlaku, kondisi kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, kesempatan berprestasi yang sama kepada setiap anggota, apresiasi pimpinan terhadap kinerja anggota dan tugas yang sesuai dengan keahlian anggota terbukti mampu untuk meningkatkan motivasi anggota dan berdampak pada peningkatan kinerja anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk (2018) yang menemukan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau, penelitian Noor dan Agustina (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan dan penelitian Nirmalasary, dkk (2020) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sumatera Selatan

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,382 dengan nilai signifikansi 0,003. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada kantor

Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan. Hasil ini berarti bahwa jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja anggota kepolisian pada kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan juga akan meningkat. Sebaliknya jika kepuasan kerja menurun, maka kinerja anggota kepolisian pada kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan juga akan menurun.

Menurut Rivai (2018), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif anggota organisasi terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya terpenuhi di dalam sebuah perusahaan.

Menurut Rivai (2018), organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja. Selanjutnya dijelaskan pula bahwa organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang diperoleh anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan berdampak positif dan mampu untuk meningkatkan kinerja anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan. Dalam hal ini, anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan merasa puas terhadap kompensasi yang diterima, puas terhadap bidang pekerjaan yang diterima, puas terhadap kesempatan promosi dan puas terhadap keadilan yang diberikan kepada seluruh anggota Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Noor dan Agustina (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan, penelitian Nirmalasary, dkk (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sumatera Selatan, penelitian Riana, dkk (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau dan penelitian Sukmana dan Indarto (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polisi.

Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikansi annova sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan. Hal tersebut berarti bahwa variabel yang terdiri atas penempatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diajukan dalam penelitian ini mempengaruhi kinerja Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja tersebut dikatakan sukses setelah melakukan apa yang telah dikerjakan pada periode tertentu dan hasilnya sesuai atau lebih tinggi dari standar kerja yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, Hasibuan (2019) menjelaskan pula bahwa beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain penempatan pegawai, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2019) yang menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain penempatan pegawai, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, maka kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.
3. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.
4. penempatan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepolisian Resort Pangkajene dan Kepulauan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'ruf. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- Anwar, PM., dan Budi, I. (2018). The influence of job satisfaction and motivation on the employee performance at PT. Era Media Informasi. *International Conference on Design, Engineering and Computer Sciences* Hal. 1- 8.
- Asniwati, A., & Firman, A. (2023). EFEK KINERJA PEGAWAI DENGAN BUDAYA ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 176-183.
- Badriyah, Mila. (2017). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung. CV Pustaka Setia.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada.
- Sukmana, Damar, Tedja., dan Indarto. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi* Vol. 1, No. 1, Hal 128 - 141.
- Firmansyah, Indra. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Penempatan, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja (Survei pada Anggota Polisi di Polres Tasikmalaya Kota). *Jurnal Manajemen* Vol. 1, No. 1, Hal 1 - 12.
- Firman, A. (2019). *Strategi Teknologi Informasi dan Penciptaan Nilai Untuk Kinerja Organisasi*. Nobel Press, Makassar
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta.

Bumi Aksara.

- Idham, I., Firman, A., & Saripuddin, S. (2022). Pengaruh Disiplin, Motivasi Kerja Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banggae Timur Kabupaten Majene. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 11(3), 277-289.
- Mohammad, M., Murfat, M. Z., & Firman, A. (2022). Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2), 557-564.
- Mangkuprawira, Sjafrri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Nirmalasary, Try, Nensy., Fakhry, Zamzam., Luis Marnisah. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. *ISSN Vol.3, No.1, Hal. 33 - 42*.
- NitiseMITO. A. S. (2016). *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Noor, Supriadi., dan Agustina, Titien. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. *Relevance Vol. 2, No. 2, Hal. 275 - 286*.
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Rajagrafindo Persada.
- Saputra, Andri, Susi, Hendriani., dan Yulia, Efni. (2018). Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau. *Jurnal Psikologi, Vol. 14 No. 1, Hal. 12 - 29*.
- Setiawan, Alan, Hidayat., dan Siagian, Hotlan. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Agung. *Agora Vol. 5, No. 3, Hal 1 - 9*.
- Siagian, Sondang, P. (2016). *Teori Motivasi dan Aplikasinya, Cetakan Kelima*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Bandung. Alfabeta.
- Wulansari, Rizia, Dewi., dan Satrio, Budhi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Graha Tara Surabaya.

Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3, No. 5, Hal. 1 - 22.

Undang - Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
pada Pasal 1 ayat 2.