

Analisis Pengaruh Penempatan Perwira Polri (Lulusan Sekolah Inspektur Polisi T.A. 2021) Terhadap Motivasi Kerja pada Ditbinmas Polda Metro Jaya

Sari Dewi Umiati¹, Mellyana², Nur Kurniasih³, Susmono Hadi Waluyo⁴, Hamka⁵

Politeknik STIA LAN Jakarta^{1,2,3,4,5}

sari.dewi83@gmail.com¹, mellyzola@gmail.com², niatea1974@gmail.com³

hadykereen@gmail.com⁴, laiccahamka@gmail.com⁵

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the placement of Police Officers (SIP T.A. 2021 Graduates) on work motivation at Ditbinmas Polda Metro Jaya. In this study, what is meant by placement is placement based on the suitability of knowledge, suitability of skills, and suitability of abilities. Explanatory Research is the method used in this study, with data analysis using descriptive analysis. The sample used was 58 pama personnel who graduated from SIP T.A. 2021 with data collection techniques through questionnaires. While the data analysis technique that has been used is the Simple Regression Technique. The results showed that the placement has a positive and significant effect on work motivation with a regression coefficient of 61.5% with the right placement will increase work motivation, the remaining 38.5% is influenced by other factors such as recognition in the work environment and self-development. Partially, placement has an influence on work motivation of 0.700 with a significance level of 0.000, meaning that the right placement is done so as to create work motivation for personnel at the Ditbinmas Satker Polda Metro Jaya. Based on these results, the hypothesis is accepted.

Keywords: Placement, Work Motivation, Ditbinmas Polda Metro Jaya

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang pengaruh penempatan Perwira Polri (Lulusan SIP T.A. 2021) terhadap motivasi kerja pada Ditbinmas Polda Metro Jaya. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan penempatan adalah penempatan berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian kemampuan. Explanatory Research adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini, dengan analisis data menggunakan analisis deskriptif. Sampel yang digunakan sebanyak 58 personel pama lulusan SIP T.A. 2021 dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sedangkan teknik analisa data yang telah digunakan adalah Teknik Regresi Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 61.5% dengan adanya penempatan yang tepat akan meningkatkan motivasi kerja, sisanya 38.5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengakuan dalam lingkungan kerja dan pengembangan diri. Secara parsial penempatan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0.700 dengan tingkat signifikansi 0.000, artinya penempatan yang tepat dilakukan sehingga menciptakan motivasi kerja personel pada satker Ditbinmas Polda Metro Jaya. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis diterima.

Kata Kunci: Penempatan, Motivasi Kerja, Ditbinmas Polda Metro Jaya

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan berorganisasi terdapat beberapa elemen yang menentukan baik buruknya organisasi tersebut. Beberapa elemen yang dimaksud antara lain dikenal dengan istilah 5M yaitu *Money, Material, Man, Machine* dan *Market*. Dari kelima elemen tersebut, ada elemen yang memegang peranan penting untuk keberlangsungan organisasi yaitu sumber daya manusia (selanjutnya disingkat SDM). Hal ini bisa

dipahami karena sehebat apapun teknologi dan mesin yang digunakan tidak akan bisa digunakan jika tidak ada manusia yang mengoperasikannya. Untuk memaksimalkan peran sumber daya manusia dalam organisasi, dibutuhkan sebuah metode pengelolaan agar sumber daya manusia tersebut bisa berdaya guna dan berhasil guna. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah penempatan pegawai. Organisasi harus menyesuaikan pegawai dengan kondisi lingkungan barunya, karena itu menempatkan seseorang dengan pekerjaan barunya bukanlah hal yang mudah. Pegawai dapat bekerja secara optimal apabila organisasi menempatkan pegawai berdasarkan kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dengan spesifikasi pekerjaan. Penempatan pegawai harus berdasarkan *job analysis* (analisis pekerjaan) yang akan menghasilkan *job description* (uraian pekerjaan) dan *job specification* (spesifikasi jabatan) yang telah ditentukan, sehingga akan diperoleh pegawai yang baik untuk penempatan yang baik (*the right man for the right place*). Konsep penempatan diulas oleh para ahli diantaranya adalah Gaol (2014) yang menyatakan bahwa penempatan kerja adalah sebuah pengaturan awal atau pengaturan ulang pada seorang karyawan pada suatu jabatan baru yang berbeda dengan jabatan sebelumnya. Sedangkan Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa, “Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menerapkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan tertentu/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi authority kepada orang tersebut”.

Institusi Polri sebagai bagian dari fungsi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam mewujudkan Keamanan Dalam Negeri dengan menjaga dan memelihara Keamanan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas) harus mampu bersikap responsif terhadap berbagai perubahan yang terjadi melalui berbagai strategi dan program pemolisian untuk mewujudkan Kamdagri demi terselenggaranya Pembangunan Nasional.

Profesional Polri perlu ditingkatkan baik secara individu maupun secara umum. Upaya Polri dalam hal penempatan Sumber Daya Manusia mengalami beberapa kendala, saat ini permasalahan terkait dengan kondisi Sumber Daya Manusia mulai dari perencanaan, pengadaan, penempatan, pembinaan karir serta pengakhiran dinas (pensiun) dari para personelnya. Selanjutnya, selaras dengan tema dan tujuan dari penelitian ini maka permasalahan yang diangkat lebih difokuskan pada penempatan anggota Polri di lingkungan Direktorat Pembinaan Masyarakat (Ditbinmas) Polda Metro Jaya.

Ditbinmas Polda Metro Jaya bertugas menyelenggarakan pembinaan masyarakat yang meliputi kegiatan pembinaan ketertiban sosial, pembinaan keamanan swakarsa, koordinasi dan pengawasannya, pembinaan kepolisian khusus, pemolisian masyarakat, serta pembinaan Bhabinkamtibmas. Pelaksanaan tugas Satker Ditbinmas Polda Metro Jaya seiring dengan perkembangan lingkungan strategi global, regional dan nasional akan semakin berat dan kompleks. Tuntutan dan harapan masyarakat terhadap profesionalisme kinerja Personel Satker Ditbinmas Polda Metro Jaya dan pelayanan di bidang Kepolisian semakin tinggi mengharuskan Satker Ditbinmas Polda Metro Jaya menyusun berbagai upaya dan aksi konkrit yang efektif dalam mewujudkan Kamdagri.

Permasalahan dalam proses penempatan merupakan proses yang harus diperhatikan pengembalian fungsi sumber daya manusia dalam suatu satuan kerja, penempatan merupakan kegiatan memutuskan dan menempatkan orang-orang berkompeten yang telah lulus proses seleksi sesuai bidang masing – masing. Penempatan yang dilakukan harus sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Apabila hal tersebut telah dilakukan maka personel baru akan lebih bersemangat dalam bekerja. Penempatan karyawan yang tepat akan membuat personel

termotivasi dalam bekerja. Dengan penempatan kerja yang tepat, gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal dan kreativitas personel dapat berkembang.

Para perwira Polri (Lulusan SIP (Sekolah Inspektur Polisi) Tahun Anggaran 2021) yang ditempatkan pada Satker Ditbinmas Polda Metro Jaya sebanyak 58 (lima puluh delapan) personel menunjukkan bahwa adanya penempatan dan pemberian tugas yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian, pengetahuan bahkan pengalaman kerja. Keseluruhan jumlah Perwira Polri tersebut pada Satker Ditbinmas Polda Metro Jaya berasal dari berbagai latar belakang pendidikan dan keahlian yang berbeda-beda. Berdasarkan amanat Kapolda Metro Jaya dalam Anev Rapat Koordinasi Vaksinasi Merdeka Polda Metro Jaya pada tanggal 6 September 2021 bahwa para Perwira SIP yang telah lulus akan ditempatkan 4 tempat yaitu Ditbinmas, Bidhumas, Ditintelkam dan Polres Kepulauan Seribu. Adanya kebijakan tersebut dimaksudkan untuk mengisi kekurangan perwira pertama di kewilayahan. Sebelum terjun ke wilayah para perwira lulusan SIP tersebut akan diberikan pembekalan di satker fungsi. Dari kebijakan tersebut mengakibatkan penempatan personel yang tidak tepat akan membuat personel tidak termotivasi dalam bekerja. Dengan penempatan kerja yang tidak tepat, gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan sulit dicapai hasil yang optimal dan kreativitas personel tidak dapat berkembang.

Berbicara mengenai tentang motivasi kerja tentunya tidak dapat dilepaskan dari bagaimana strategi pengelolaan SDM dapat diimplementasikan dengan baik dan ideal. Pegawai dapat memberikan pengabdian terbaiknya karena mendapatkan dorongan kekuatan dalam bekerja secara efektif. Hal ini selaras dengan pendapat beberapa ahli yang menjelaskan tentang konsep motivasi kerja, salah satunya Pinder (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. menurut Hasibuan (2015) merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan beberapa penjelasan dari para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kekuatan dorongan yang dimiliki oleh pegawai untuk melakukan kesediaan dalam bekerja sesuai dengan format, arah maupun intensitas untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Polri berusaha untuk meningkatkan kinerja organisasinya dengan cara bisa memenuhi semua tuntutan dari masyarakat, namun jika di internalnya banyak permasalahan yang muncul, maka bisa dipastikan usaha itu akan membutuhkan usaha yang sangat keras dan waktu yang lama. Hal ini bisa dipahami karena seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa penempatan anggota Polri yang tidak sesuai dengan kompetensinya akan berpengaruh pada prestasi yang dicapai oleh Polri. Hal ini dapat dipahami bahwa dalam pelaksanaan tugasnya harus memiliki motivasi kerja yang tinggi yang didukung oleh kesesuaian penempatan kerja berdasarkan kompetensinya. Motivasi kerja yang baik dapat dipastikan akan berdampak pada capaian kinerja dimasa yang akan datang.

Berdasarkan penjelasan atas kondisi dan fakta yang ada maka permasalahan yang terkait dengan penempatan Perwira Lulusan SIP T.A. 2021 dan motivasi kerjanya menjadi

topik yang menarik untuk dianalisis lebih lanjut sehingga mendapatkan strategi yang ideal dalam penempatan pegawai khususnya di Polda Metro Jaya.

Penelitian ini secara akademis diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu administrasi terutama yang terkait dengan studi tentang manajemen penempatan pegawai dan pembinaan SDM khususnya pada sektor publik. Adapun secara praktis diharapkan dapat dijadikan referensi tambahan bagi Pimpinan dalam menentukan kebijakan selanjutnya dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan proses penempatan personel dalam suatu organisasi terhadap motivasi kerja.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian balas jasa, merupakan pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Pengertian Manajemen dan MSDM menurut beberapa ahli dapat dilihat sebagai berikut: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.” Malayu S.P. Hasibuan (2011:9). *“management is the body of knowledge about managing. Managing is the process of planning, organizing, directing, coordinating, controlling, materials machines and money so as secure the optimum achievement of objectives”* (manajemen adalah kerangka pengetahuan tentang kepemimpinan yang mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian material, mesin-mesin, dan uang untuk mencapai tujuan secara optimal). H.R Light dalam Sadili Samsudin (2006:18).

Penempatan (placement) merupakan kegiatan pengadaan sumber daya manusia, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2004: 22) bahwa: “Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.” Wahyudi (2002: 95) menyatakan bahwa: “Setelah calon pegawai dinyatakan lulus seleksi/diterima, maka pegawai tersebut akan ditempatkan pada jabatan atau posisi kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Penempatan adalah proses kegiatan dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.”

Wahyudi (1991:32) melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut:
 - i) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan dengan syarat;
 - ii) Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain yang apabila terpaksa dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
- b. Pengetahuan, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar, pengalaman kerja sebelum ditempatkan dan yang harus diperoleh pada waktu ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.
- c. Keterampilan, yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.

- d. Pengalaman, yaitu pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu, pengalaman ini dinyatakan dalam:
- i) Pekerjaan yang harus dilakukan;
 - ii) Lamanya melakukan pekerjaan itu; dan
 - iii) Senioritas jabatan.

Pendapat Wahyudi tersebut yang selanjutnya akan dioperasionalkan dalam variabel penempatan pegawai dalam penelitian ini. Indikator Penempatan Karyawan Suwatno (2003) indikator-indikator penempatan karyawan antara lain sebagai berikut:

- a. Pendidikan
- b. Pengetahuan kerja
- c. Keterampilan kerja
- d. Pengalaman kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu Untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2004:455). Sikap dan nilai itu merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan”.

Kemudian Hasibuan (2007: 158) menyatakan motivasi kerja meliputi:

- a. Prestasi atau achievement
- b. Pengakuan atau recognition
- c. Tanggung jawab atau responsibility
- d. Kemajuan atau advancement
- e. Pengembangan potensi individu atau *thepossibility of growth*.

Penjelasan lebih lengkap dari motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Kebutuhan akan prestasi, yaitu merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pegawai akan antusias untuk berprestasi tinggi, asalkan kemungkinan untuk itu diberikan kesempatan.
- b. Pengakuan, yaitu penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi yang berupa pengakuan pimpinan atas prestasi kerja.
- c. Tanggungjawab, yaitu pertanggungjawaban pegawai pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap prestasi kerja pegawai, tahap ini sebagai sarana evaluasi terhadap kemampuan pegawai dalam penyelesaian dan tanggungjawab terhadap wewenang yang diberikan pimpinan.
- d. Kemajuan pegawai, yaitu kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk mengembangkan karir.
- e. Pengembangan potensi individu, yaitu keinginan pegawai untuk mengembangkan dirinya, baik melalui pendidikan formal maupun pendidikan dan pelatihan untuk menunjang pelaksanaan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan Instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner, jumlah pertanyaan sebanyak 10 butir dari masing-masing variabel yaitu Penempatan Perwira Polri (lulusan SIP) (X) dan variabel Motivasi Kerja (Y), sehingga jumlah keseluruhan pertanyaan adalah 20 butir. Kuesioner disebarakan berisi pertanyaan mengenai penempatan (Variabel X) dan motivasi kerja (Variabel Y). Adapun jumlah responden sebanyak 58 personel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa persepsi diperoleh berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kemudian diolah secara statistik. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. berdasarkan acuan materi atau literatur dan review terhadap dokumen, buku, bahan bacaan, laporan, dan peraturan perundangan yang berhubungan dengan motivasi kerja. (Burhan Bungin, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Penempatan

Tanggapan responden terhadap variabel penempatan yang menunjukkan bahwa dari 10 pertanyaan yang berkaitan dengan penempatan dari Perwira Polri (Lulusan SIP TA 2021) yang ditempatkan di Ditbinmas Polda Metro Jaya, jumlah skor terendah adalah 23 dan tertinggi adalah 50. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini:

Tabel 1.
Tanggapan Responden terhadap Variabel Penempatan (X)

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	RR	S	SS	
1.	Saya memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai untuk penempatan di satker Ditbinmas Polda Metro Jaya saat ini	6 (10,3%)	4 (6,9%)	5 (8,6%)	17 (29,3%)	26 (44,8%)	3,91
2.	Menurut saya, Ditbinmas Polda Metro Jaya sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum menempatkannya	1 (1,7%)	2 (3,4%)	5 (8,6%)	21 (36,2%)	29 (50%)	4,29
3.	Setiap pegawai harus memiliki pengetahuan tentang pembinaan masyarakat	1 (1,7%)	1 (1,7%)	4 (6,9%)	10 (17,2%)	42 (72,4%)	4,57
4.	Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik	1 (1,7%)	1 (1,7%)	3 (5,2%)	13 (22,4%)	40 (69%)	4,55
5.	Saya memiliki kemampuan yang sesuai untuk penempatan di satker Ditbinmas Polda Metro Jaya saat ini	6 (10,3%)	0 (0%)	9 (15,5%)	15 (25,9%)	28 (48,3%)	4,02
6.	Saya memiliki keterampilan yang sesuai untuk penempatan di satker Ditbinmas Polda Metro Jaya saat ini	4 (6,9%)	3 (5,2%)	8 (13,8%)	19 (32,8%)	24 (41,4%)	3,97
7.	Kemampuan dan keterampilan yang sangat menentukan posisi saya di dalam kantor	2 (3,4%)	2 (3,4%)	6 (10,3%)	18 (31%)	30 (51,7%)	4,28
8.	Pengalaman yang di peroleh selama masa kerja sangat mendukung proses penempatan kerja	2 (3,4%)	2 (3,4%)	5 (8,6%)	14 (24,1%)	35 (60,3%)	4,34

9.	Saya memiliki pengalaman yang sesuai untuk penempatan di satker Ditbinmas Polda Metro Jaya saat ini	5 (8,6%)	7 (12,1%)	8 (13,8%)	18 (31%)	20 (34,5%)	3,71
10	Pegawai yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya	1 (1,7%)	2 (3,4%)	2 (3,4%)	14 (24,1%)	39 (67,2%)	4,52

Sumber : Data primer diolah

Lebih lanjut untuk mengetahui kategori masing-masing responden dibagi menjadi 3 seperti pada tabel 1.2. yang dapat disimpulkan bahwa tanggapan atau respon responden tentang penempatan termasuk kategori tinggi yaitu 58,63%. Nilai mean tertinggi terdapat pada item pertanyaan 3 yaitu 4,57. Hal ini menunjukkan bahwa Setiap pegawai harus memiliki pengetahuan tentang pembinaan masyarakat.

Tabel 2.
Kategori Variabel Penempatan

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi (41 - 50)	34	58,63%
Sedang (31 - 40)	18	31,03%
Rendah (10 - 30)	6	10,34%
Jumlah	58	100%

Sumber : Data primer yang diolah

2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja

Tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja yang menunjukkan bahwa dari 10 pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja dari Perwira Polri (Lulusan SIP TA 2021) yang ditempatkan di Ditbinmas Polda Metro Jaya, jumlah skor terendah adalah 10 dan tertinggi adalah 50 seperti yang tergambar dalam tabel 1.3. dibawah ini.

Tabel 3.
Pendapat Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	RR	S	SS	
1.	Setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	3 (5,2%)	0 (0%)	2 (3,4%)	8 (13,8%)	45 (77,6%)	4,59
2.	Saya selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan pimpinan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal	2 (3,4%)	1 (1,7%)	2 (3,4%)	8 (13,8%)	45 (77,6%)	4,6
3.	Saya selalu bekerja penuh perhitungan agar pekerjaan selesai sesuai tujuannya	1 (1,7%)	3 (5,2%)	1 (1,7%)	14 (24,1%)	39 (67,2%)	4,5
4.	Apabila saya menemui masalah dalam bekerja saya tidak segan untuk bertanya ke atasan ataupun rekan kerja supaya hasilnya memuaskan	3 (5,2%)	1 (1,7%)	1 (1,7%)	9 (15,5%)	44 (75,9%)	4,55

5.	Saya selalu bersemangat seperti atasan saya dan rekan kerja saya dalam mengerjakan tugas dengan hasil yang baik agar saya menjadi karyawan yang berprestasi	1 (1,7%)	2 (3,4%)	2 (3,4%)	10 (17,2%)	43 (74,1%)	4,59
6.	Saya selalu mendapatkan dorongan dari pimpinan ataupun rekan kerja supaya bersemangat ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja	3 (5,2%)	2 (3,4%)	4 (6,9%)	10 (17,2%)	39 (67,2%)	4,38
7.	Instansi anda memberikan penghargaan atau reward kepada pegawai yang berprestasi	2 (3,4%)	1 (1,7%)	3 (5,2%)	7 (12,1%)	45 (77,6%)	4,59
8.	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	2 (3,4%)	2 (3,4%)	2 (3,4%)	9 (15,5%)	43 (74,1%)	4,53
9.	Saya ingin menambah wawasan/pengalaman baru dalam bekerja terutama dalam bidang yang belum pernah saya tekuni sebelumnya termasuk pembinaan masyarakat	2 (3,4%)	1 (1,7%)	5 (8,6%)	12 (20,7%)	38 (65,5%)	4,43
10.	Saya selalu melakukan inisiatif dan kreatif dalam melaksanakan tugas agar saya dapat mengerjakan suatu pekerjaan dengan cara yang lebih mudah	2 (3,4%)	1 (1,7%)	2 (3,4%)	14 (24,1%)	39 (67,2%)	4,5

Sumber : Data primer yang diolah

Selanjutnya untuk mengetahui kategori masing-masing responden dibagi menjadi 3 seperti pada tabel 1.4. dapat disimpulkan bahwa tanggapan atau respon responden tentang motivasi kerja termasuk kategori tinggi yaitu 84,49%. Nilai mean tertinggi terdapat pada item pertanyaan 2 yaitu 4,6. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh Perwira Polri selalu berusaha sekuat tenaga dan fokus seperti yang diajarkan pimpinan dalam mengerjakan tugas agar hasil yang dicapai sangat memuaskan dan optimal. Secara keseluruhan motivasi kerja yang dirasakan Perwira Polri termasuk kategori tinggi.

Tabel 4.
Kategori Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase
Tinggi (41 - 50)	49	84,49%
Sedang (31 - 40)	4	6,89%
Rendah (10 - 30)	5	8,62%
Jumlah	58	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil penelitian dan olah data menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Perwira Polri (Lulusan SIP TA 2021) di Ditbinmas Polda Metro Jaya. Hasil ini mengindikasikan semakin tepat dalam menempatkan pegawai di kantor akan berdampak positif motivasi kerjanya yang tinggi. Pada kenyataannya penempatan kerja yang tidak berlandaskan latar belakang Pendidikan yang sesuai (X21, Mean 3,91), keterampilan (X6, mean 3,97) dan pengalaman yang sesuai (X9, mean 3,71) menunjukkan nilai yang rendah dibandingkan

dengan indikator penempatan yang lain. Hal ini menjadi perhatian khusus dari pihak pimpinan Ditbinmas Polda Metro Jaya untuk selalu memberikan motivasi baik bersifat materiil maupun spiritual, dengan tujuan untuk meningkatkan gairah kerja dan semangatnya dalam bekerja.

Seperti yang telah diungkapkan responden dalam merespon kuesioner tentang variabel penempatan, secara keseluruhan memberikan pernyataan setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa responden berkenan dengan penempatan kerjanya sekarang. Sesuai dengan tujuan MSDM, kegiatan penempatan kerja Perwira Polri harus dilakukan perencanaan secara matang dan adanya metode "*The Right Man in The Right Place, on The Right Job in The Right Time*". Dengan kata lain proses penempatan Perwira Polri semuanya harus sesuai baik itu tempat, jenis pekerjaan dan dalam waktu yang tepat pula. Faktor internal yaitu motivasi kerja dari Perwira Polri Polri (Lulusan SIP TA 2021) itu sendiri juga sangat penting demi terwujudnya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan: "Penempatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja Perwira Polri Polri (Lulusan SIP TA 2021) di Ditbinmas Polda Metro Jaya", terbukti kebenarannya. Bahwa variabel penempatan kerja memiliki pengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka terdapat beberapa kesimpulan antara lain penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien regresi sebesar 61.5%. dengan adanya penempatan yang tepat akan meningkatkan motivasi kerja, sisanya 38.5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengakuan dalam lingkungan kerja dan, pengembangan diri. Secara parsial penempatan mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 0.700 dengan tingkat signifikansi 0.000, artinya penempatan yang tepat dilakukan sehingga menciptakan motivasi kerja personel pada satker Ditbinmas Polda Metro Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa ketika pembina fungsi SDM tidak melakukan penempatan yang baik bagi personel, maka motivasi kerja personel akan mengalami penurunan. Apabila motivasi kerja personel menurun akan dapat mengakibatkan penurunan tingkat kinerja personel sehingga akan menurunkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini telah dilakukan terhadap 58 orang Perwira Polri (Lulusan SIP TA 2021) yang ditempatkan di Ditbinmas Polda Metro Jaya untuk mengetahui adanya pengaruh penempatan karyawan terhadap motivasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Adapun saran-sarannya adalah Fungsi SDM dalam melaksanakan penempatan pegawai agar memperhatikan aspek-aspek kompetensi. Melaksanakan penempatan pegawai sesuai Peraturan yakni melakukan penempatan pegawai berbasis kompetensi melalui rekrutmen terbuka serta assessment center. Fungsi SDM mengupayakan review dokumen Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) serta menggunakannya dalam proses penataan pegawai. Usulan mengikuti pendidikan dan pelatihan didasarkan pada kebutuhan kompetensi pegawai dalam organisasi. Adanya komunikasi antara pengemban fungsi SDM dengan Biro SDM Polda Metro Jaya serta melibatkan perwakilan dari para Perwira Polri untuk proses penempatan personel sehingga penempatan dapat sesuai dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu Rena Yuta. “*Analisis Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil Polri*”. Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan. Tesis Tahun 2019.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*, PT. Gramedia Widiasarana, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wahyudi. 2019. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Motivasi di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Tana Tidung*. Tugas Akhir Program Pascasarjana. Universitas Terbuka, Jakarta.

Peraturan:

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Pembinaan Karier Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.

Website:

<https://www.sipp.polri.go.id>