

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Sebagai Mediasi Antara Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Personel Di Kepolisian Daerah (POLDA) Papua

Aris Susanta, Muhdi B.Hi Ibrahim, Azies Bauw, Duta Mustajab, Hafid Jusuf

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara penempatan kerja terhadap terhadap kinerja personel dengan mediasi pengembangan sumber daya manusia di Kepolisian Daerah Papua. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif asosiatif. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer. Tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan kuisioner, menggunakan sumber dari penelitian terdahulu dan metode observasi atau pengamatan langsung. Analisis yang akan digunakan penulis adalah kuantitatif, yang menggunakan sampel sebanyak 149 orang dari 1489 orang di Kepolisian Daerah Papua. Data analisis dengan menggunakan IBM SPSS AMOS 22 dan Sobel.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel, Penempatan kerja terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel, Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel, dan Penempatan kerja melalui pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel.

Kata kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Penempatan kerja dan Kinerja personel

PENDAHULUAN

Kepolisian Daerah Papua atau yang disebut Polda Papua merupakan satuan pelaksana utama kewilayahan Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berada dibawah Kapolri yang bertugas dan bertanggungjawab menyelenggarakan tugas Polri pada tingkat kewilayahan tingkat I seperti Provinsi atau Daerah Istimewa untuk memberikan rasa aman kepada negara, masyarakat, harta benda dari tindakan kriminalitas dan bencana alam. Sebagai sebuah organisasi, Polda juga harus didukung oleh SDM yang memiliki kompetensi. Salah satu misi Polda adalah mengelola SDM Polda secara ngkatan nal dalam mencapai tujuannya yaitu terwujudnya keamanan dalam negeri, sehingga dapat mendorong peningkatan kualitas hidup masyarakat. Misi ini menjadi dasar dari upaya pembinaan dan pengembangan kompetensi SDM Polda. Dengan adanya misi yang menyentuh aspek sumberdaya manusia, maka sesungguhnya Polda telah berupaya untuk berkomitmen terhadap kualitas kompetensi yang baik bagi para anggotanya..

Pencapaian tujuan organisasi yang baik tercermin dari peningkatan kontribusi yang dihasilkan oleh Sumber Daya Manusia Personel Polda Papua. Sumber Daya Manusia yang dihasilkan dari personel yang telah bekerja secara profesional, dengan penempatan kerja yang baik tentu mengharapkan peningkatan status pekerjaannya sebagai bukti penghargaan institusi atas kinerjanya selama ini berupa pangkat dan promosi jabatan (Siagian, 2007: 27).

Penempatan kerja Personel menjadi priortias utama dalam upaya melaksanakan kemandirian dan peningkatan kinerja serta kualitas sumber daya manusia, karena Adanya proses pangkat dan promosi yang salah dapat merugikan tidak saja kepada personel tersebut, namun juga pada organisasi. Pada personel Polda Papua akan berdampak pada tidak adanya motivasi kerja yang tentunya akan berpengaruh pada organisasi, sedangkan pada organisasi ada ketidakpercayaan pada fungsi Managemen Sumber Daya Manusia dalam membangun personel yang berkualitas. Manajemen Sumber Daya Manusia yang buruk juga berdampak pada kredibilitas dalam mengelola Sumber daya manusianya.

Menurut Matihis dan Jackson (2006 : 262) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang keposisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang personel cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Kinerja personel menunjukkan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada personel tersebut, hal ini berarti kinerja personel akan lebih meningkat serta tujuan organisasi dapat tercapai.

Disisi lain Luasnya Wilayah Kerja yang tidak diiringi dengan Jumlah personel yang memadai menyebabkan rendahnya kinerja Personel Kepolisian daerah Papua. Hal ini dapat dilihat dari Indeks Tata Kelola Kepolisian yang menempatkan kepolisian daerah Papua pada peringkat 31 dan 32 Polda di Indonesia. Indeks tata

Kelola kepolisian (ITK) oleh Kemen PAN RI yang diraih dengan Nilai rata-rata 4,78, Masuk dalam Skala “Cenderung Buruk” peringkat ini merupakan gambaran kompresif dari nilai kinerja berdasarkan tujuh prinsip tata kelola.

Program Kerja Polda Papua TA. 2016 dengan pelaksanaan Proses seleksi dan penempatan kerja dari Biro SDM Polda Papua dalam hal memenuhi kebutuhan standar rasio jumlah Personel Polda Papua sesuai dengan DSP (daftar Susunan Personel) Polri seperti yang tercantum dalam peraturan kapolri nomor 22 tahun 2010. Untuk Polda Tipe A seperti Polda Papua standarnya harus memiliki 21.000 Anggota, namun sampai saat ini baru tercapai kurang lebih 11.000 Anggota. Berdasarkan uraian di atas tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja Personel Polda Papua.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Pengembangan SDM Personel Polda Papua.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Personel Polda Papua.
4. Untuk mengetahui Penempatan Kerja melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja Personel Polda Papua.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

A. Kinerja

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja sebagai kata benda di mana salah satu entrinya adalah hasil dari sesuatu pekerjaan. Pengertian kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang oleh suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau

profesi dalam waktu tertentu. Menurut Rivai dan Sagala (2009) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja juga merupakan implementasi dan rencana yang telah disusun organisasi. Implementasi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan tenaga kerja akan mempengaruhi perilakunya dalam menjalankan kinerja. Ini berarti dalam proses manajemen kinerja tersebut mencakup cara mengatur orang dan unsur-unsur di dalamnya untuk menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai (hasil akhir yang harus dicapai) dan bagaimana mencapainya (kompetensi yang dibutuhkan), sehingga akan meningkatkan kemampuan tercapainya sasaran yang ditetapkan.

Mengukur kinerja dapat digunakan beberapa ukuran kinerja. Beberapa ukuran kinerja yang meliputi: kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja. Pengukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai proses pengkuantifikasian efisiensi dan efektivitas dari tindakan yang lalu. Ukuran kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah parameter yang digunakan untuk mengkuantifikasi efisiensi dan/atau efektivitas dari tindakan yang lalu. Metrik kinerja adalah definisi dari cakupan, isi dan bagian-bagian komponen dari sebuah ukuran kinerja yang berbasis luas. Menurut Mangkunegara (2006) menyatakan, kinerja dapat diukur dengan mempertimbangkan beberapa faktor, antara lain: (1). Kualitas kerja, yaitu mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan; (2) Kuantitas kerja, yaitu mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu yang ditentukan; dan (3) Ketetapan waktu, menyangkut tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Bernardin (2003), ada lima dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu: (1) Kualitas kerja, tingkat sejauh mana hasil pelaksanaan pekerjaan pegawai mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan; (2) Kuantitas kerja, menyangkut

jumlah pekerjaan yang dihasilkan atau dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam organisasi; (3) Ketepatan waktu, dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan; (4) Kebutuhan supervisi, sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan pekerjaan tanpa adanya intervensi pengawasan dari atasan atau penyelia; dan (5) Dampak interpersonal, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan yang baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan atasan. Sedangkan indikator variabel kinerja menurut Riduwan (2007) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, konsistensi dalam melaksanakan tugas dan sikap kerja. Namun Janseen dan Onne (2001) dalam Mas'ud (2004) menggunakan indikator pengukuran kinerja karyawan adalah : kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, efisiensi, kreatifitas dan keandalan.

B. Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan, karena nantinya akan berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan personel itu sendiri. Penempatan kerja merupakan proses / penugasan jabatan kembali personel pada tugas/jabatan baru. Penugasan untuk personel baru direkrut, tetapi juga melalui promosi, pengalihan, penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja

Menurut Matihis dan Jackson (2006 : 262) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang personel cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Veithzal Rivai (2004 : 211) penempatan kerja adalah penugasan atau penugasan kembali seorang personel kepada pekerjaan barunya. Menurut Malayu Hasibuan (2004 : 63) penempatan kerja adalah menempatkan calon personel yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Menurut Irianto (2002 : 156) penempatan kerja merupakan proses penugasan / pengisian jabatan atau penugasan kembali personel pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Dengan demikian penempatan personel ini merupakan usaha menyalurkan kemampuan sumber daya manusia sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan dengan jalan menempatkan personel pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan personel yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja personel yang bersangkutan, dengan perkataan lain bahwa penempatan dapat juga diartikan sebagai usaha untuk mengisi posisi yang kosong, hal ini dapat

dilakukan dengan cara menggunakan sumber dari dalam maupun dari luar organisasi, yang masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan, bahasan-bahasan berikut lebih diarahkan kepada pemanfaatan sumber dari dalam organisasi.

Dalam kondisi jumlah personel yang tersedia lebih banyak dibandingkan dengan posisi/pekerjaan yang ada, maka untuk seleksi penempatan dapat dilaksanakan secara optimal karena mereka yang terbaiklah yang akan dipilih. Tapi apabila sebaliknya dimana posisi yang lowong lebih banyak personel yang tersedia, masih memungkinkan dilakukan pengelompokkan dan penempatan yang optimal, melalui penempatan personel yang paling sesuai dengan persyaratan jabatan.

C. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan dimana karyawan didorong belajar berkembang manusia (sedarmayanti, 2008 :167). Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya berkesinambungan meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam arti yang seluas-luasnya, melalui pendidikan, latihan, dan pembinaan (Silalahi, 2000:249)

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (affirmative action) dan turnover karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Pengembangan merupakan suatu cara efektif untuk menghadapi beberapa tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi besar. Tantangan-tantangan ini mencakup keusangan karyawan, perubahan-perubahan sosioteknis dan perputaran tenaga kerja. Kemampuan untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut merupakan faktor penentu keberhasilan departemen personalia dalam mempertahankan sumber daya manusia yang efektif (Handoko, 2008:117).

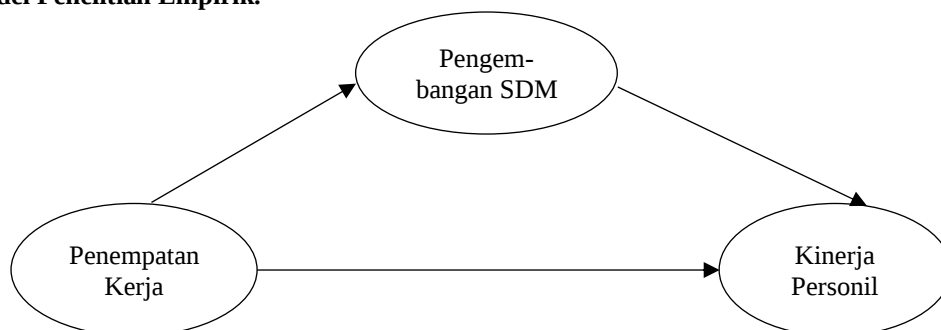
Pengembangan (development) adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi (Simamora, 2006:273). Pengembangan pada umumnya lebih bersifat filosofis dan teoritis, dibandingkan dengan kegiatan pelatihan. Lagi pula pengembangan lebih diarahkan untuk golongan manajer, sedangkan program pelatihan ditujukan untuk golongan non manajer. Meskipun keduanya ada perbedaan, namun perlu disadari bahwa baik latihan (training) maupun pengembangan (development) keduanya

menekan peningkatan keterampilan ataupun kemampuan dalam human relations.

Dari uraian di atas jelas, bahwa tujuan organisasi atau perusahaan akan dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien. Sehingga untuk itu usaha pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan yang bersangkutan sangatlah diperlukan. Dengan

demikian dapat ditarik kesimpulan, bahwa tujuan pengembangan sumber daya manusia termaksud adalah untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja mereka dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Perbaikan efektivitas dan efisiensi karyawan dapat dicapai dengan meningkatkan: pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Model Penelitian Empirik.



Gambar. 2.1 Model Penelitian Empirik

Pengembangan Hipotesis Penelitian.

- H1 : Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polda Papua.
- H2 : Penempatan kerja berpengaruh terhadap Pengembangan Sumber daya Manusia (SDM) Personel Polda Papua.
- H3 : Pengembangan Sumber daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja Personel Polda Papua.
- H4 : Penempatan kerja melalui Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh terhadap Kinerja

kerja (X) melalui pengembangan Sumber daya manusia (M) terhadap Kinerja Personel (Y).

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diperoleh dari sumber data primer yakni Polda Papua kemudian diolah dengan menggunakan analisis SEM (Structural Equation Modeling) untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja Personel Polda Papua melalui pengembangan Sumber daya manusia. Agar hasil penelitian dapat diinterpretasikan, dilakukan pemeriksaan dan pengolahan data secara berturutan pada 4 tahapan yakni uji validitas terhadap item pertanyaan dan uji reliabilitas variabel penelitian. Uji statistik deskriptif, uji sobel dan uji hipotesis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Personel Polda Papua yang berjumlah sebanyak 1489 Personel. sampel penelitian sebanyak sebesar 10% dari jumlah populasi jadi jumlah sampel sebanyak 149 orang dari 1489 orang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Kurniawan, 2012). Variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel penempatan

Definisi Operasional Variabel Penelitian.

Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai karyawan sesuai tanggung jawab yang diberikan Biro Sumber Daya Manusia Polda Papua (Sari dalam Gomes, 2012).	1. Kualitaskerja 2. Kuantitaskerja 3. Ketepatan waktu kerja 4. Kehadiran ditempat kerja (Gomes, 2012).
Penempatan Kerja	Penempatan personel tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki personel dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.	1. Pendidikan 2. Pengetahuan Kerja 3. Kesehatan Fisik 4. Status Perkawinan 5. Faktor Usia

		Sumber (suwatno (2003:29))
Pengembangan SDM	Suatu usaha peningkatan Kemampuan Manajerial seorang personel untuk mengerjakan suatu pekerjaan pada Polda Papua	1. Menciptakan tujuan dan prioritas 2. Menyusun rencana Operasional 3. Pengorganisasian 4. Mengendalikan Kinerja (Munawaroh; 2012; 49)

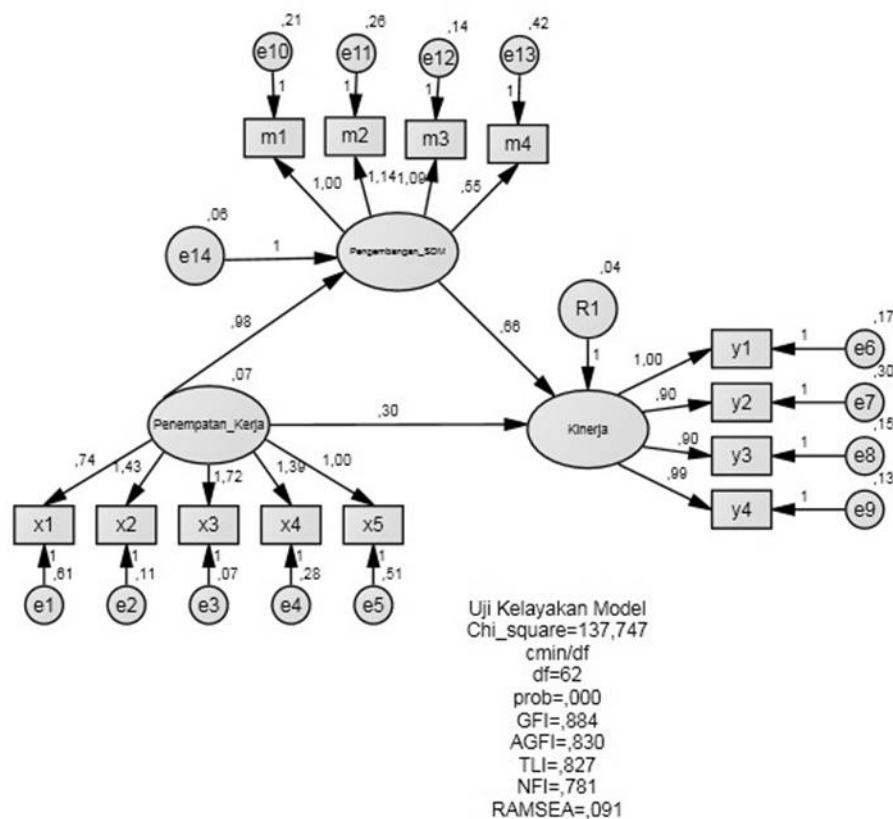
Sumber: Dari berbagai literature.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Full Model Structural Equation Model (SEM)

Setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari dimensi-dimensi/indikator-indikator pembentuk variable

laten yang diuji dengan *confirmatory factor analysis*, analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equal Model (SEM)* secara *full model*. Adapun hasil pengolahan data untuk analisis *full model SEM* sebagaimana pada gambar berikut:



Gambar 5.3

Analisis Structural Equation Model (SEM)

Uji terhadap kelayakan *full model SEM* pengujian kelayakan pada model penelitian yang ini diuji dengan cara yang sama dengan dikembangkan dalam penelitian ini, disajikan pengujian pada analisis factor konfirmatori dalam tabel berikut ini.

Tabel 5.11

Hasil Pengujian Kelayakan Model

Goodness Of fit Indeks	Cut Of Value	Hasil	Keterangan
X2 (chi-Square)	Diharapkan Lebih Kecil	137,747	Baik
Probability	$\geq 0,05$	0.000	Marginal
RMSEA	$\leq 0,08$	0,091	Marginal
GFI	$\geq 0,90$	0,884	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,830	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	0,62	Baik

TLI	$\geq 0,90$	0,827	Marginal
CFI	$\geq 0,95$	0,972	Baik

Sumber: Data diolah dengan Program AMOS. Tahun 2019

Hasil analisis diperoleh nilai pengujian *goodness-of-fit* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan kovarians populasi yang diestimasi. Uji terhadap hipotesis model menunjukkan bahwa model ini sesuai dengan data atau fit terhadap data yang tersedia. Ukuran-ukuran kelayakan model yang lain juga berada dalam kategori baik yang berarti bahwa model telah memenuhi kriteria *goodness-*

of-fit yang telah ditetapkan. Dengan demikian kecocokan model yang diprediksi dengan nilai-nilai pengamatan sudah memenuhi syarat.

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis data dengan menggunakan *Structural Equal Model* (SEM) dengan program AMOS, diperoleh hasil untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 5.16
Nilai *Regression Weight*

Pengaruh Antar Variabel	Estimate	S.E	CR	P	Pengaruh Antar Variabel	Estimate
Pengembangan_SDM<--- Penempatan_Kerja	0,984	0,287	3,431	***	Pengembangan_SDM<--- Penempatan_Kerja	0,984
Kinerja_Personel <--- Penempatan_Kerja	0,298	0,229	1,300	0,194	Kinerja_Personel <--- Penempatan_Kerja	0,298
Kinerja_Personel <--- Pengembangan_SDM	0,657	0,205	3,207	0,001	Kinerja_Personel <--- Pengembangan_SDM	0,657

Sumber: Data diolah dengan Program AMOS. Tahun 2019

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Personil

Berdasarkan Hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh antara Penempatan kerja nilai C.R sebesar 1,300 ($p=0,001 \leq 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya terdapat pengaruh tidak signifikan antara penempatan kerja dengan Kinerja personel dengan demikian Hipotesis H2 tidak terdapat pengaruh signifikan antara penempatan kerja terhadap kinerja personel.

2. Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Personil

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh antara Pengembangan SDM terhadap Kinerja nilai C.R sebesar 3,207 ($p=0,194 \leq 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh positif antara Pengembangan SDM dengan Kinerja personel dengan demikian Hipotesis H3 terdapat pengaruh antara Pengembangan SDM terhadap kinerja personel.

3. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil Penelitian diketahui bahwa pengaruh antara Penempatan terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat Nilai C.R sebesar 3,431 ($p=*** \leq 0,05$) . Tanda

bintang (***) pada P (Probability Value) menunjukkan angka yang sangat kecil (lebih kecil dari 0,05) maka H_0 Ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh Positif antara Penempatan Kerja dengan pengembangan SDM dengan demikian Hipotesis H1, terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Pengembangan SDM.

4. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Personil Melalui Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh antara Penempatan kerja dengan kinerja personel setelah dimediasi dengan Pengembangan SDM dengan nilai koefisien estimasi 0,298 dan p-value sebesar 0,001 sedangkan pengaruh tidak langsung diperoleh nilai koefesioen sebesar 0,466 dan P-value sebesar 0,00314. Hal ini berarti koefisien estimasi lebih rendah setelah dimediasi Pengembangan SDM atau peranan langsung masih kalah dibandingkan dengan peranan tidak langsungnya dengan demikian bahwa penempatan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja personel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:.

Pengaruh Antar Variabel	Langsung	Tidak Langsung	P
Kinerja Personel<--- Pengembangan SDM<--- Penempatan_Kerja	0,298	0,466	0,00314

Pembahasan.

1. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Polda Papua

Hasil analisis kuantitatif memperlihatkan bahwa penempatan kerja memberi pengaruh signifikan terhadap Pengembangan SDM. Nilai C.R sebesar 3,431 ($p=*** \leq 0,05$). Tanda bintang (***) pada P (Probability Value) menunjukkan angka yang sangat kecil (lebih kecil dari 0,05). Hal ini berarti semakin baik Penempatan kerja harus pula dibarengi dengan Pengembangan SDM Personel.

Berdasarkan analisis deskriptif jawaban responden tentang Penempatan kerja terlihat bahwa pada umumnya responden setuju terhadap ke-13 item pertanyaan terutama tentang program penempatan kerja yang digelar Polda Papua yang bertujuan untuk meningkatkan kecerdasan personel. Selain itu, pada umumnya responden mengakui bahwa peningkatan kecerdasan personel dalam menghadapi tantangan tugas dapat dicapai melalui program Penempatan kerja. Program Penempatan kerja bagi Personel Polda Papua juga bertujuan untuk melatih pengendalian diri para personel bahkan program Penempatan Kerja yang dilaksanakan Polda Papua berhasil menempekan kepribadian dan mental personel.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang teliti oleh Mulyadi (2017) dengan hasil penelitiannya membuktikan bahwa Pengaruh penempatan kerja terhadap pengembangan karir karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Dhanar Mas Concern di Kabupaten Bandung berpengaruh positif terhadap pengembangan karir karyawan terutama dalam hal menambah Pendidikan dan pengalaman kerja karyawan PT. Dhanar Mas Concern.

2. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja personel Polda Papua

Program Penempatan Kerja yang digelar oleh Polda Papua tidak dapat meningkatkan Kinerja. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang lebih setuju terhadap pernyataan yang lebih condong terhadap pengembangan SDM dalam meningkatkan mental dan kepercayaan yang diperlukan setiap personel dalam menghadapi tugas sehari-hari. Dengan kata lain program Penempatan Kerja yang digelar Polda Papua tidak terlalu berpengaruh dalam meningkatkan keterampilan kerja personel.

Hasil penelitian ini tentu tidak sejalan dengan penelitian Hastin (2016) tentang pengaruh Penempatan Kerja terhadap kinerja dimana hasil penelitian menyimpulkan bahwa Penempatan Kerja memberi pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja personel. Dan juga Hasil

penelitian Juliana, dkk (2014) tentang Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Personel dimana hasil penelitian membuktikan bahwa Penempatan Kerja memberi pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja..

3. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Polda Papua

Proses Pengembangan SDM adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sekalipun tingkat Pengembangan SDM personel yang dimiliki oleh sebuah instansi rata-rata tinggi, sering mengikuti Penempatan, serta memiliki pengalaman kerja yang memadai tetapi bila tidak ditunjang dengan tingkat pengembangan SDM pada akhirnya kinerja maksimal akan sulit diwujudkan. Oleh karena itu, mengingat sangat pentingnya tingkat Penempatan Kerja dalam meningkatkan kinerja personel sangat ditentukan oleh Pengembangan SDM suatu badan instansi apalagi yang bersangkutan dengan pembangunan bangsa dan negara. Tentunya ketika tingkat Penempatan Kerja tidak sesuai dengan perencanaan kerja yang dilaksanakan maka akibatnya kinerja yang dilakukan personel tidak seperti yang direncanakan sebelumnya. Sehingga organisasi atau instansi pemerintahan harus melihat sumber daya manusia dari segi tingkat pendidikannya (Mangkunegara, 2010).

Fungsi utama sebuah Pengembangan SDM adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak, kepribadian serta peradapan yang bermartabat dalam hidup dan kehidupan atau dengan kata lain Penempatan Kerja berfungsi bahwa manusia agar menjadi manusia yang benar sesuai dengan norma yang dijadikan landasan Penempatan Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ranto Benart (2017) hasil penelitiannya mengatakan bahwa Terdapat pengaruh pengembangan personel terhadap Kinerja Direktorat Jenderal Otonomi Daerah. yang menunjukkan bahwa di antara pengembangan personel dan Kinerja Direktorat Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri terjalin suatu mekanisme hubungan kausalitas atau hubungan sebab-akibat.

4. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Personel Melalui Pengembangan SDM

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap jawaban responden tentang Penempatan, terbukti bahwa program Penempatan Polda Papua benar berhasil meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh jawaban responden yang mayoritas setuju bahwa produktivitas kerja

personel mendapat perhatian khusus selama program Penempatan.

Program Penempatan Polda Papua juga terbukti berhasil meningkatkan produktivitas kerja bahkan selama melaksanakan program Penempatan, masalah peningkatan Pengembangan SDM personel mendapat prioritas. Perbaikan sikap dalam bekerja juga ditekankan selama mengikuti program Penempatan. Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja personel karena Pengembangan SDM berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kecerdasan dan keterampilan kerja sehingga semakin tinggi pendidikan semakin besar peluang meningkatnya kinerja personel.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian ranto bernard (2017) tentang Pengaruh Penempatan dan Pengembangan Personel Terhadap Kinerja Direktorat Jenderal Otonomi Daerah dimana hasil penelitian membuktikan bahwa Terdapat pengaruh Penempatan dan Pengembangan Personel secara bersama-sama terhadap Kinerja Direktorat Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri. Kontribusi pengaruh Pengembangan lebih besar dari kontribusi pengaruh Penempatan Personel terhadap Kinerja Direktorat Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dicapai serta penjelasan teoritis tersebut di atas, penulis mengasumsikan bahwa hasil Penempatan yang dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan terbukti dapat meningkatkan kinerja Personel melalui Pengembangan SDM, kecakapan dan keterampilan serta kompetensi personil dalam melaksanakan tugas sehari-hari yang dibebankan kepada setiap personil baik secara individu maupun secara kelompok Polda Papua.

Kesimpulan.

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel di Polda Papua.
2. Penempatan kerja terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel di Polda Papua.
3. Penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel di Polda Papua.
4. Penempatan kerja melalui pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel di Polda Papua.

Saran-Saran

1. Kepada Polda Papua khususnya disarankan untuk lebih meningkatkan aktivitas Penempatan Kerja misalnya dalam perencanaan dan anggaran, bendahara atau keuangan, arsiparis dan administrasi umum sehingga kinerja yang diharapkan dapat dicapai.
2. Kepada pelaksana Diklat Biro Sumber Daya Manusia Polda Papua, disarankan agar bekerjasama dengan pihak eksternal terutama terkait peningkatan Sumber Daya Manusia dengan hasil evaluasi kinerja personel dan selama ini, sehingga kinerja personel pada masa tugas berikutnya dapat lebih dimaksimalkan.
3. Kepada Personel Polda Papua, disarankan untuk lebih meningkatkan kinerjanya sesuai dengan pendidikan dan Penempatan yang diberikan seperti meningkatkan Penempatan diri. Misalnya, Sistem Informasi Manajemen Akuntansi Barang Milik Negara (Simak BMN), SAIBA (Sistem Akuntansi Instansi berbasis Aktual), dan SAKPA (Sistem Akuntansi Kekuasaan Penggunaan Anggaran) sehingga kinerja individu dapat lebih ditingkatkan.
4. Kepada semua pihak yang terlibat di Polda Papua, disarankan untuk lebih meningkatkan koordinasi tugas sehingga dapat mencapai target Polda Papua..

DAFTAR PUSTAKA

- Athkan, A. Margono, Gunthar Riady, 2013. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja personel Padan Dinas Perkebunan), Jurnal EMBA vol 10, no 2.
- Bernad Ranto. 2017. Pengaruh Penempatan dan Pengembangan Pegawai terhadap kinerja direktorat jenderal Otonomi. Jurnal Renaissance Jurnal Vol. 2, No. 2
- Goni, Leonardo William et. all. 2015. Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. Jurnal EMBA. Jurnal t.p. Vol. 3, No. 4
- HJ.Runtunuwu, J. Lapien, L. Dotulong 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu kota manado. Jurnal EMBA. Jurnal t.p. Vol. 3, No. 3
- Karina Adolfini, Dotulong, 2017. Pengaruh Penempatan kerja dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Salutgo Kantor Cabang Utama Manado. Jurnal EMBA. Jurnal t.p. Vol. 5, No. 2

- Puspitasari, Djali, Pambelum, 2010; Pengaruh Pengembangan Karir, Penempatan Jabatan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Personel, Media Ekonomi dan Manajemen, vol 21, no 1.
- R.R.Muntu, V.P Lengkong.,R.Ch Kawet 2017. Pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Negara Indonesia (Persero),Tbk, Kantor Branch manado. Jurnal EMBA. Jurnal t.p. Vol. 5, No. 3
- Wayan Susana, I Made Bagus. 2015. Pengaruh penempatan dan Pengalaman terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. E-Jurnal Manajemen, [S.l.], v. 2, n. 10, oct. 2013. ISSN 2302-8912
- Achmad S. Ruky. 2004, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Gramedia. Pustaka utama
- Agus Irianto. (2002). Statistika Konsep, Dasar, Aplikasi, dan Pengembangannya. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ahmad Tohardi, 2002, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Aliminsyah. Padji. 2003. "Kamus Istilah Keuangan dan Perbankan". Bandung: Yrama Widya.
- Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2009 Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Graha Ilmu).
- Anderson, Gordon C, 1993. Managing Performance Appraisal Systems,. Blackwell Publisher.
- Arikunto, Suharsimi, 2006, Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik), edisi Revisi VI, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Fatria Nugraha Herman, 2014, Skripsi, pengaruh remunerasi terhadap motivasi kerja pegawai di biro sumber dayamanusia (sdm) kepolisian daerah (polda) jawa barat, Universitas Indonesia
- Ghozali, Imam, 2013, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. 2001.Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia, Edisi. Kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2004, Manajemen, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara Jakarta
- Heidjrachman dan Suad, Husnan, 2004, Manajemen Personalial, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta
- M.Manulang, 1990, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta
- Mangkunagara,2000,Manajemen Sumber Daya Manusia: Bandung
- Mangkuprawira, Hubeis, 2007, Managemen Sumber Daya Strategik Jakarta, PT. Galia Indonesia
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Munawaroh. 2012. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banyuasin. Universitas Bina Darma. PT Remaja Rosdakarya
- Payaman J. Simanjuntak .2011.Manajemen Evaluasi Kinerja .Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI
- Pasolong, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2008. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- Setyawan, Anton A. 2008. "Membangun Polri Yang Berkualitas". Suara Merdeka, 1 Juli 2008.
- Siagian, Sondan, 2007. Managemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Silalahi, Ulbert. 2009. Studi Tentang Ilmu Administrasi. Bandung : Sinar Baru.
- Simamora Henry. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kedua. Yogyakarta : STIE TKPN.
- Sinambela,Poltak,2011 Reformasi Pelayanan Publik:Jakarta,PT Bumi Aksara
- Sinnggih, Santoso, 2011. Structural Equation Modeling (SEM) Konsep dan Aplikasi Dengan AMOS 18. Jakarta : PT Elex Media Komputindo Kompas Gramedia
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV ALFABETA.
- Suwatno, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan. Bisnis , CV. Alfabeta, Bandung
- Teguh, Muhamad, 2001, Metode penelitian teori dan aplikasi, Jakarta, PT Rajagrafindo Persada

- Tjiptono, Fandy dan G. Chandra. 2005. Service, Quality, & Satisfaction. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Wibowo. (2008). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali.