

PENGARUH PERILAKU PERSONEL, MOTIVASI KERJA, DAN KEMAMPUAN MENGAMBIL KEPUTUSAN TERHADAP PENEMPATAN KERJA DI POLRESTA BANJARMASIN

Ana Setiani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin

anasetiani30@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku personel, motivasi kerja dan kemampuan mengambil keputusan pada penempatan kerja di Polresta Banjarmasin secara parsial, simultan dan dominan. Pada penelitian ini memiliki sampel sebanyak 273 anggota Personel Polri di Polresta Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan kualitatif dengan memberikan dukungan informasi melalui narasumber dan informasi website. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dengan SPSS Versi.22 sebagai pengolahan data pada penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perilaku personel ($p=0,000$), motivasi kerja ($p=0,015$), dan kemampuan mengambil keputusan ($p=0,000$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja di lingkungan Polresta Banjarmasin. Kemudian, secara simultan perilaku personel, motivasi kerja, dan kemampuan mengambil keputusan berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja di lingkungan Polresta Banjarmasin. Sedangkan, variabel dominan dalam penelitian ini adalah perilaku personel 40,4%.

Kata kunci: perilaku personel, motivasi kerja, kemampuan mengambil keputusan, penempatan kerja

LATAR BELAKANG

Polri merupakan singkatan dari Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian merupakan sebuah organisasi yang juga bagian dari sistem pemerintahan negara. Anggota Polri tentu memiliki syarat-syarat khusus untuk diterima menjadi anggota Polri. Anggota Polri merupakan SDM yang sudah disaring dengan ketentuan-ketentuan tertentu yang dinilai unggul dari peserta/calon yang mendaftar untuk menjadi seorang anggota Polri.

Sebagai sebuah organisasi, Polri juga perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat berkinerja dengan baik. Bagi instansi pemerintah tersedianya sumber daya manusia aparatur (kepolisian) yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional yang bergerak disektor jasa pelayanan merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara yang memberikan kepuasan terhadap kualitas dan jasa pelayanan yang dihasilkan pemerintah kepada masyarakat. Hal ini sangat berguna untuk mendukung sifat tugas Polri yang selalu bersentuhan dengan hampir semua sisi kehidupan individu, kelompok dan masyarakat khususnya ketika menangani berbagai konflik vertikal maupun horizontal, menjadikan Polri sebagai badan publik yang hampir tidak pernah luput dari sorotan, keluhan dan kadang pujian, sehingga memposisikan Polri menjadi sumber informasi utama bagi insan media massa yang lebih memprioritaskan berita sensasional ketimbang yang substansial.

Banyaknya berita yang muncul pada media massa yang tidak faktual, tidak akurat/obyektif, tidak lengkap dan tidak berimbang secara lebih cepat dan pada saat dikuasainya informasi tentang berita itu oleh pengelola dan atau penyampai informasi yang berkompeten di internal Polri, yang dikutip dari sumber sumber tidak berkompeten dari pihak di luar maupun internal Polri, dapat menimbulkan konflik terhadap substansi kasus yang dijadikan obyek pemberitaan.

Polri merupakan SDM unggul yang lolos melewati beberapa persyaratan. SDM yang masuk kedalam organisasi Kepolisian merupakan SDM pilihan yang memenuhi persyaratan-persyaratan telah melalui berbagai tes dan ujian yang diselenggarakan oleh organisasi. Penempatan seorang anggota Polri terkadang menjadi sebuah ukuran mendapatkan kenyamanan. Akan tetapi Anggota Polri ditempatkan pada sebuah tempat atau wilayah seperti Polsek, Polres bahkan Polda dipengaruhi oleh beberapa hal antara lain perilaku personel, motivasi kerja dan kemampuan mengambil keputusan. Hal ini terjadi melihat berbagai aspek dari seorang anggota Polri. Hal ini dapat diputuskan oleh pihak yang berwenang untuk melakukan pemindahan dimana seorang Anggota Polri di tugaskan.

Menurut Rivai (2016:198) penempatan anggota Polri dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan anggota Polri dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Ketidaksiharian penempatan kerja antara personel dengan kemampuan keahliannya akan berdampak terhadap kinerjanya. Penempatan kerja yang adil dapat meningkatkan kinerja personel. Namun juga terdapat kelemahan dari penempatan kerja ini, khususnya dibagian mutasi. Anggota Polri yang dipindahkan ketempat kerja baru dengan jabatan yang sama namun divisi berbeda akan menyulitkan personel tersebut. Karena kurangnya pengetahuan atau keahlian personel di tempat kerja yang baru, sehingga memerlukan pelatihan dibidang tersebut. Oleh karenanya diharapkan kepada pihak Polresta Banjarmasin mampu melakukan kebijakan dalam penempatan kerja personel agar lebih optimal dalam melakukan pekerjaan.

Perilaku individu kepribadian personel merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, faktor lain yang dapat meningkatkan adalah dengan pemberian orientasi kerja karyawan dan penempatan kerja sesuai dengan tingkat kebutuhan dan pengalaman kerja karyawan. Pada banyaknya organisasi, orientasi kerja

yang dilakukan sebatas kepada personel yang baru diterima pada sebuah organisasi sebagai pengenalan kepada bidang pekerjaan, lingkungan kerja dan personel lainnya, orientasi kerja yang dilakukan selama tiga bulan sesuai dengan masa percobaan kerja kepada anggota Polri baru.

Polresta Banjarmasin adalah sub-unit di bawah Polri yang mempunyai wilayah hukum setingkat Kota Banjarmasin. Sebagaimana dengan Polda, dan Polsek, Polres Banjarmasin juga memiliki beberapa tipe sesuai dengan kondisi wilayah dan tingkat kerawaan, sehingga dalam penempatan kerja personel perlu mempertimbangkan beberapa aspek termasuk perilaku personel, motivasi kerja dan faktor pengambilan keputusannya.

Tabel 1. Data Mutasi Polrersta Banjarmasin

NO	WAKTU	JUMLAH PERS	PANGKAT					
			AKP	IPTU	IPDA	AIPTU	AIPDA	BRIGADI
1	JANUARI 2021	184	51	38	95	-	-	-
2	JANUARI 2021	84	-	-	-	54	30	-
3	APRIL 2021	52	2	6	11	7	6	20
4	AGUSTUS 2021	67	5	13	12	8	11	18
5	DESEMBER 2021	56	2	2	11	14	11	16
	JUMLAH	443	60	59	129	83	58	54

Sumber: Polresta Banjarmasin

Penempatan kerja yang dilakukan di lingkungan Polresta Banjarmasin dilihat berdasarkan penilaian pada saat masa orientasi kerja masih belum sesuai dengan perilaku personel, motivasi kerja dan pengambilan keputusan yang dimiliki oleh personel tersebut. Ketika kinerja kerja yang dilakukan baik maka tujuan dari organisasi dalam meningkatkan pelayanan akan dapat berjalan dengan baik.

Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan instansi atau lembaga. Dewasa ini kebanyakan organisasi melakukan pengadaan (*recruitment*) karyawan melalui sistem kedekatan (*Nepotisme*) dan juga melalui sistem sogokan (*Kolusi*). Artinya pihak perusahaan tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, dan usia dari calon pegawai itu sendiri. Jika institusi menempatkan karyawan pada

tempat yang bukan keahliannya maka kinerja anggota tidak maksimal sehingga tujuan institusi tidak efektif dan efisien.

STUDI LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi SDM untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan, dan keselamatan serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Desseler, 2016). Menurut Rivai (2005) manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, serta efisien untuk mencapai tujuan. Begitu juga dalam Polri Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan untuk mengatur jalannya tugas sesuai jabatan dan kemampuan personel anggota Polri.

Penempatan Kerja

Penempatan Kerja menurut Suwatno 2003 dalam Patricia Runtuwene, et all (2016:4) adalah sebagai berikut: "Menyatakan bahwa Penempatan Kerja adalah pegawai yang telah lulus seleksi kemudian akan ditempatkan oleh manajer dimana manajer perlu memperhatikan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai demi kelangsungan perusahaan dan Pengalaman kerja."

Sedangkan menurut Yulizar (2014) dalam Ni Made Muliani, et all (2016:4) adalah sebagai berikut : "Menyatakan bahwa jika seseorang karyawan ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan keahliannya maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, sebaliknya jika ditempatkan pada posisi yang kurang tepat

maka kepuasan kerjanya akan menurun. Kebiasaan yang terjadi biasanya penempatan yang terjadi masih ada sebagian karyawan bekerja tidak sesuai latar belakang pendidikannya dan pengalaman yang kurang”

Menurut Ardana, et all (2012:82) dalam I Putu Satria Wira Kusuma (2014:4) adalah sebagai berikut: “Penempatan adalah proses mencocokkan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Ketepatan dalam menetapkan karyawan dengan kesesuaian bidang dan keahlian menjadi sebuah keharusan dari sebuah perusahaan”.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono yang dikutip oleh Suwatno (2003:133) maksud diadakan penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kecakapan
3. Keahlian

Penempatan Kerja meliputi Suwatno (2003) dalam Patricia Runtuwene, et all (2016:4) sebagai berikut:

1. Pendidikan
Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi Pendidikan yang disyaratkan dan Pendidikan alternatif.
2. Pengetahuan kerja
Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.
3. Keterampilan
Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan.
- b. Lamanya melakukan pekerjaan.

Perilaku Individu (Personel)

Perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai paling yang tidak dirasakan (Okviana, 2015).

Perilaku merupakan hasil daripada segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan. Perilaku merupakan respon/reaksi seorang individu terhadap stimulus yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya (Notoatmojo, 2010).

Menurut Sunaryo (2014) pengukuran perilaku manusia dapat dibagi ke dalam tiga domain:

1. *Cognitive domain*, ini dapat diukur dari knowledge (pengetahuan) seseorang.
2. *Affective domain*, ini dapat diukur dari attitude (sikap) seseorang.
3. *Psychomotor domain*, ini dapat diukur dari psychomotor/ *practice* (ketrampilan) seseorang. Terbentuknya perilaku baru, khususnya pada orang dewasa dapat dijelaskan sebagai berikut. Diawali dengan *Cognitive domain*, yaitu individu tahu terlebih dahulu terhadap stimulus berupa obyek sehingga menimbulkan pengetahuan baru pada individu. *Affective domain*, yaitu timbul respon batin dalam bentuk sikap dari individu terhadap obyek yang

diketuainya. Berakhir pada *psychomotor domain*, yaitu obyek yang telah diketahui dan disadari sepenuhnya yang akhirnya menimbulkan respon berupa tindakan.

Motivasi kerja

Menurut Hasibuan (2019:95), motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wahjosumidjo (2015: 25) motivasi adalah pertemuan antara dorongan internal dan pengaruh eksternal. Motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang (faktor intrinsik) dan itu sangat rentan terhadap pengaruh pemimpin, kolega dan faktor-faktor luaran lainnya (faktor ekstrinsik). Dalam birokrasi yang *good governance* kedua pendekatan ini dapat diterapkan sehingga dapat disusun program motivasi yang relevan.

Mc. Clelland (dalam Hasibuan, 2009:162) mengemukakan teorinya yaitu *Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory*, teori tersebut terdiri dari:

1. Kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal selain itu keinginan untuk melakukan sesuatu dengan baik, lebih efisien, dan lebih unggul.
2. Kebutuhan akan afiliasi (kebutuhan akan hubungan sosial) merupakan merangsang gairah bekerja Pegawai karena setiap orang berkeinginan untuk membangun dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (dorongan untuk mengatur) akan merangsang dan memotivasi kerja Pegawai serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Seperti, keinginan untuk mengawasi atau mengendalikan orang lain, mempengaruhi perilaku mereka, atau bertanggung jawab atas orang lain.

Kemampuan Mengambil Keputusan

Menurut Eisenfuhr (dalam Lunenburg, 2010) pengambilan keputusan adalah proses membuat pilihan dari sejumlah alternatif untuk mencapai hasil yang diinginkan. Definisi ini memiliki tiga kunci elemen. Pertama, pengambilan keputusan melibatkan membuat pilihan dari sejumlah pilihan. Kedua, pengambilan keputusan adalah proses yang melibatkan lebih dari sekedar pilihan akhir dari antara alternatif. Ketiga, "hasil yang diinginkan" yang disebutkan dalam definisi melibatkan tujuan atau target yang dihasilkan dari aktivitas mental bahwa pembuat keputusan terlibat dalam mencapai keputusan akhir (dalam Lunenburg, 2010).

Selain itu, menurut Terry (1994) pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku tertentu dari dua atau lebih alternatif yang ada. Sementara Wang dan Ruhe (2007) berpendapat bahwa pengambilan keputusan adalah proses yang memilih pilihan yang lebih disukai atau suatu tindakan dari antara alternatif atas dasar kriteria atau strategi yang diberikan. Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, pengambilan keputusan bisa disimpulkan bahwa suatu proses pemilihan dari antara alternatif untuk mencapai suatu hasil.

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses pengambilan keputusan ialah penting untuk memahami apa keputusan yang akan dibuat. Menurut Hasan (dalam Tjiong, 2014), faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan yaitu;

1. Posisi atau kedudukan
Ketika mengambil sebuah keputusan, posisi seseorang dapat dilihat dari letak posisi, apakah individu sebagai pembuat keputusan atau sebagai

seorang staf, dan tingkatan posisi, yaitu sebagai strategi, kebijakan, peraturan, organisasional, operasional, atau teknis. Hal ini terkait apakah individu dalam keluarga dapat menentukan dan memilih keinginannya sendiri atau harus mengikuti keinginan orangtua.

2. Masalah

Masalah adalah penghalang tercapainya suatu tujuan dan penyimpangan dari apa yang diharapkan. Masalah yang ada dapat memengaruhi individu keinginannya untuk berkuliah.

3. Situasi

Situasi adalah keseluruhan faktor yang terjadi dalam suatu keadaan yang saling berhubungan satu sama lain dan memberi pengaruh terhadap diri seseorang dan apa yang akan dilakukan. Situasi yang terjadi di sekitar individu dapat mempengaruhi keinginan untuk mengambil pendidikan di luar daerah.

4. Kondisi

Kondisi adalah keseluruhan dari faktor-faktor yang menentukan perbuatan seseorang. Kondisi yang dihadapi individu dapat memengaruhi keputusan individu mengambil pendidikan di luar daerah

5. Tujuan

Tujuan yang hendak dicapai, baik tujuan individu maupun kelompok umumnya telah ditentukan. Tujuan dalam pengambilan keputusan merupakan tujuan objektif. Tujuan individu menjadi faktor dalam memutuskan untuk mengambil pendidikan di luar daerah.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dengan menggunakan jenis penelitian yaitu korelasional kuantitatif. Menurut Yusuf (2017) penelitian korelasional merupakan suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa ubahan dengan satu atau beberapa ubahan yang lain.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh personel di Lingkungan Polresta Banjarmasin yang berjumlah 854 orang.

Tabel 2. Total Personel Polresta Banjarmasin

No.	SATKER	JUMLAH
1.	MAPOLRES BANJARMASIN	522
2.	POLSEK BANJARMASIN TIMUR	59
3.	POLRES BANJARMASIN SELATAN	59
4.	POLRES BANJARMASIN TENGAH	57
5.	POLSEK BANJARMASIN BARAT	58
6.	POLSEK BANJARMASIN UTARA	54
7.	POLSEK KPL BANJARMASIN	45
8.	POLRESTA BANJARMASIN	854

Dalam menghitung sample pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Sehingga, sampel diperoleh sebanyak 273 orang anggota personel anggota Polri Polresta Banjarmasin.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Sedangkan, teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier, uji f (simultan), dan uji t (parsial).

Penelitian dilaksanakan pada Kantor Polresta Banjarmasin berada di Jalan Jend. A Yani Km. 3,5, Kebun Bunga, Kec. Banjarmasin Tim., Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70237.

HASIL PENELITIAN

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Perempuan	39	14.3%
2	Laki-laki	234	85.7%
	Total	273	100.0%

Sumber: data primer, 2021

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang (14,3%) dan laki-laki sebanyak 234 orang (85,7%) responden laki-laki pada Polresta Banjarmasin.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	18-22 tahun	45	16.5%
2	23-27 tahun	14	5.1%
3	28-32 tahun	62	22.7%
4	32-36 tahun	131	48.0%
5	> 36 tahun	21	7.7%
	Total	273	100.0

Sumber: data primer, 2021

Karakteristik responden berdasarkan usia yaitu 18-22 tahun sebanyak 45 orang (16,5%), usia 23-27 tahun sebanyak 14 orang (5,1%), usia 28-32 tahun sebanyak 62 orang (22,7%), usia 32-36 tahun sebanyak 131 orang (48%), dan usia >36 tahun sebanyak 21 orang (7,7%). Dapat dikatakan personil Polresta Banjarmasin masih dalam kategori usia produktif dengan kondisi fisik dan kecakapan yang baik untuk menjalankan tugas.

Tabel 5.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 5 tahun	51	18.7
2	6-10 tahun	141	51.6
3	> 10 tahun	81	29.7
	Total	273	100.0

Sumber: data primer, 2021

Karakteristik responden berdasarkan lama kerja yaitu < 5 tahun sebanyak 51 orang (18,7%), lama kerja 6-10 tahun sebanyak 141 orang (51,6%), dan lama kerja > 10 tahun sebanyak 81 orang (29,7%). Artinya rata-rata personil Polresta Banjarmasin pada sudah memiliki pengalaman yang cukup.

Berdasarkan data distribusi frekuensi jawaban responden variabel perilaku personel (X1), sebagai berikut:

- 1) Pernyataan responden memiliki hubungan baik dengan rekan sekantor dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju sebanyak 208 orang (76,2%), setuju 57 orang (20,9%), netral 3 orang (1,1%), dan sangat tidak setuju 5 orang (1,8%).
- 2) Pernyataan responden memiliki keahlian khusus untuk menunjang pekerjaan dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju sebanyak 155 orang (56,8%), setuju 84 orang (30,8%), netral 28 orang (10,3%), dan sangat tidak setuju 6 orang (2,2%).
- 3) Pernyataan responden termotivasi untuk memiliki perilaku yang baik dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju sebanyak 210 orang (76,9%), setuju 57 orang (20,9%), netral 4 orang (1,5%), dan sangat tidak setuju 2 orang (7%).

- 4) Pernyataan responden memiliki inisiatif dan percaya diri saat melakukan tugas dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju sebanyak 196 orang (71,8%), setuju 69 orang (25,3%), netral 6 orang (2,2%), dan sangat tidak setuju 2 orang (7%).

Berdasarkan data distribusi frekuensi jawaban responden variabel motivasi kerja (X2), sebagai berikut:

- 1) Pernyataan responden memiliki tanggungjawab ketika menjalankan tugas dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju sebanyak 213 orang (78%), setuju 56 orang (20,5%), netral 2 orang (0,7%), dan sangat tidak setuju 2 orang (0,7%).
- 2) Pernyataan responden memiliki prestasi kerja dalam melaksanakan tugas dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju sebanyak 168 orang (61,5%), setuju 74 orang (27,1%), netral 28 orang (10,3%), dan sangat tidak setuju 3 orang (1,1%).
- 3) Pernyataan responden memiliki peluang untuk maju dalam melaksanakan tugas dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju sebanyak 180 orang (65,9%), setuju 81 orang (29,7%), netral 9 orang (3,3%), dan sangat tidak setuju 2 orang (0,7%).
- 4) Pernyataan responden jika memiliki prestasi, apakah ingin mendapatkan pengakuan atas kerja, menyatakan sangat setuju sebanyak 101 orang (37%), setuju 60 orang (22%), netral 58 orang (21,2%), tidak setuju 24 orang (8,8%) dan sangat tidak setuju 30 orang (11%).
- 5) Pernyataan responden menyukai pekerjaan yang menantang diluar bidang yang selama ini ada kuasai dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju sebanyak 134 orang (49,1%), setuju 81 orang (29,7%), netral 37 orang (13,6%), tidak setuju 12 orang (4,4%) dan sangat tidak setuju 9 orang (3,3%).

Berdasarkan data distribusi frekuensi jawaban responden variabel kemampuan

mengambil keputusan (X3), sebagai berikut:

- 1) Pernyataan responden bersedia mengambil keputusan dengan segala resiko yang diterima kedepannya, menyatakan sangat setuju sebanyak 144 orang (52,7%), setuju 95 orang (34,8%), netral 17 orang (6,2%), tidak setuju 11 orang (4,0%) dan sangat tidak setuju 6 orang (2,2%).
- 2) Pernyataan responden dalam memutuskan keputusan perlu untuk memahami apa tindakan yang diambil atau keputusan yang diambil, menyatakan sangat setuju sebanyak 200 orang (73,3%), setuju 65 orang (23,8%), netral 5 orang (1,8%), dan sangat tidak setuju 3 orang (1,1%).
- 3) Pernyataan responden kreatif dalam memecahkan masalah dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju sebanyak 161 orang (59%), setuju 93 orang (34,1%), netral 17 orang (5,2%), dan sangat tidak setuju 2 orang (0,7%).
- 4) Pernyataan responden dapat menemukan pilihan alternatif untuk memecahkan masalah, menyatakan sangat setuju sebanyak 161 orang (59%), setuju 93 orang (34,1%), netral 16 orang (5,9%), tidak setuju 1 orang (0,4%) dan sangat tidak setuju 2 orang (0,7%).
- 5) Pernyataan responden dapat menerima konsekuensi dari keputusan yang diambil, menyatakan sangat setuju sebanyak 166 orang (60,8%), setuju 92 orang (33,7%), netral 11 orang (4,0%), tidak setuju 2 orang (0,7%) dan sangat tidak setuju 2 orang (0,7%).

Berdasarkan data distribusi frekuensi jawaban responden variabel penempatan (Y), sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pendidikan dapat mempengaruhi dimana anggota personel ditugaskan dan ditempatkan, menyatakan sangat setuju sebanyak 160 orang (58,6%), setuju 74 orang (27,1%), netral 15 orang (5,5%), tidak setuju 10 orang (3,7%) dan sangat tidak setuju 13 orang (4,8%).

- 2) Pernyataan pengetahuan kerja sangat penting dalam menjalankan tugas dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju sebanyak 197 orang (72,2%), setuju 67 orang (24,5%), netral 8 orang (2,9%), dan sangat tidak setuju orang (0,4%).
- 3) Pernyataan responden membutuhkan keterampilan khusus dalam menjalankan tugas dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju sebanyak 148 orang (54,2%), setuju 76 orang (27,8%), netral 32 orang (11,7%), tidak setuju 9 orang (3,3%) dan sangat tidak setuju 8 orang (2,9%).
- 4) Pernyataan responden membutuhkan dan memiliki pengalaman kerja yang akan berdampak dalam menjalankan tugas dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju sebanyak 158 orang (57,9%), setuju 90 orang (33%), netral 15 orang (5,5%), tidak setuju 4 orang (1,5%) dan sangat tidak setuju 6 orang (2,2%).

Tabel 6.

Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.508	1.541		2.925	.004
	Perilaku Personel	.458	.147	.404	7.261	.000
	Motivasi Kerja	.226	.092	.212	2.443	.015
	Kemampuan Mengambil Keputusan	.352	.094	.325	3.743	.000

Sumber : hasil pengolahan data (2022)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,508 + 0,458X_1 + 0,226X_2 + 0,352X_3$$

Tabel 7.

Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.515 ^a	.266	.258	2.96052

Sumber : hasil pengolahan data (2022)

Nilai R Square sebesar 0,266 atau 26,6%, ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja di lingkungan Polresta Banjarmasin dalam hal ini yang dapat dijelaskan oleh perilaku personil, motivasi kerja, dan kemampuan mengambil

keputusan adalah sebesar 26,6%, sedangkan sisanya sebesar 73,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Tabel 8.
Hasil Uji F (simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	853.210	3	284.403	32.449	.000 ^a
Residual	2357.699	269	8.765		
Total	3210.908	272			

Sumber: hasil pengolahan data (2022)

Nilai F hitung > F tabel ($32,449 > 2,50$) dan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ hal ini berarti bahwa secara simultan (bersama-sama) perilaku organisasi, motivasi kerja, dan kemampuan mengambil keputusan berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja anggota di Polres Banjarmasin

Tabel 9.
Hasil rekapitulasi uji t (parsial)

Hipotesis	T	Nilai Signifikansi	Keterangan
H1 (+) PP → PK	7.261	.000	Signifikan
H2 (+) MK → PK	2.443	.015	Signifikan
H3 (+) KMP → PK	3.743	.000	Signifikan

Sumber: hasil pengolahan data (2022)

1. Variabel perilaku personel memiliki nilai Sig. sebesar $0,000 (< 0,05)$ maka dapat diartikan secara parsial variabel perilaku personel berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja anggota di Polres Banjarmasin.
2. Variabel motivasi kerja memiliki nilai Sig. sebesar $0,015 (< 0,05)$ maka dapat diartikan secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja anggota di Polres Banjarmasin.
3. Variabel kemampuan mengambil keputusan memiliki nilai Sig. sebesar $0,000 (< 0,05)$ maka dapat diartikan secara parsial variabel kemampuan mengambil keputusan berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja anggota di Polres Banjarmasin.

Tabel 10.
Uji Dominan

Variabel	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
Perilaku Personel	.404	7.261	.000
Motivasi Kerja	.212	2.443	.015
Kemampuan Mengambil Keputusan	.325	3.743	.000

Sumber: Hasil Olah Data Primer (2022)

Terlihat pada kolom *standardizer coefficients* sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perilaku personel (X1) memiliki nilai yang lebih besar dari pada variabel motivasi kerja (X2) dan kemampuan mengambil keputusan (X3) maka variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel penempatan kerja di lingkungan Polresta Banjarmasin (Y) adalah variabel perilaku personel (X1) dengan nilai sebesar 0,404 atau 40,4%.

PEMBAHASAN

Pengaruh Perilaku Personel, Motivasi kerja dan Kemampuan Mengambil Keputusan secara simultan terhadap Penempatan Kerja di lingkungan Polresta Banjarmasin

Dari hasil penelitian diketahui variabel perilaku personel, motivasi kerja dan kemampuan mengambil keputusan berpengaruh secara simultan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan kerja di lingkungan Polresta Banjarmasin. Hal ini berarti hipotesis 1 diterima, dan mengindikasikan bahwa apabila semakin baik perilaku personel, motivasi kerja dan kemampuan mengambil keputusan maka semakin tepat dalam penempatan kerjanya.

Dalam Patricia Runtuwene, et al (2016:4), indikator penempatan yaitu pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi Pendidikan yang disyaratkan dan Pendidikan alternatif. Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut. Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu: keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial. Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Pengaruh Perilaku Personel, Motivasi kerja dan Kemampuan Mengambil Keputusan secara parsial terhadap Penempatan Kerja di lingkungan Polresta Banjarmasin

Dari hasil penelitian diketahui bahwa perilaku personel berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja di lingkungan Polresta Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perilaku personel yaitu *Cognitive domain*, *Affective domain*, dan *Psychomotor domain* maka semakin baik terhadap penempatan kerja. Menurut Rivai dan Mulyadi (2009:229), perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Individu membawa tatanan dalam organisasi berupa: kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lainnya. Sementara itu karakteristik individu akan dibawa memasuki suatu lingkungan baru, yaitu organisasi atau lainnya. Selain itu, organisasi juga mempunyai karakteristik dan merupakan suatu lingkungan bagi individu. Karakteristik organisasi, antara lain yaitu *reward system* dan pengendalian. Selanjutnya karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi, yang akan mewujudkan perilaku individu dalam organisasi.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja di lingkungan Polresta Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seorang anggota yang diberikan maka semakin baik terhadap penempatan kerjanya. McClelland dengan jelas menyatakan bahwa motivasi yang diberikan pada seorang pegawai, akan memompa semangat pegawai untuk mencapai dua hal yaitu prestasi kerja dan kesempatan untuk memperoleh kekuasaan. Dari analisa deskriptif, diketahui bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju 78% menyatakan responden memiliki tanggungjawab ketika menjalani tugas dimanapun ditempatkan dan menjawab sangat setuju 65,9% menyatakan responden memiliki peluang untuk maju dalam melaksanakan tugas dimanapun

ditempatkan. Pernyataan responden memiliki prestasi kerja dalam melaksanakan tugas dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju 61,5%.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kemampuan mengambil keputusan berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja di lingkungan Polresta Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kemampuan mengambil keputusan seorang anggota maka semakin baik terhadap penempatan kerjanya. Dari analisa deskriptif, diketahui pernyataan responden dalam memutuskan keputusan perlu untuk memahami apa tindakan yang diambil atau keputusan yang diambil, menyatakan sangat setuju 73,3%. Pernyataan responden kreatif dalam memecahkan masalah yang dimanapun ditempatkan, menyatakan sangat setuju 59%. Pernyataan responden dapat menemukan pilihan alternatif untuk memecahkan masalah, menyatakan sangat setuju 59%. Pernyataan responden dapat menerima konsekuensi dari keputusan yang diambil, menyatakan sangat setuju 60,8%.

Perilaku Personel berpengaruh dominan terhadap penempatan di Lingkungan Polresta Banjarmasin

Pada penelitian ini variabel yang berpengaruh dominan terhadap Penempatan Kerja adalah Perilaku Personel. Karena Perilaku Personel memiliki nilai beta 0,458 atau 45,8% yang mana semakin jauh nilai beta dari 0 maka akan semakin dominan variabel tersebut untuk berpengaruh kepada Penempatan Kerja

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh variabel perilaku personel, motivasi kerja dan kemampuan mengambil keputusan secara simultan terhadap penempatan di lingkungan Polresta Banjarmasin.
2. Terdapat pengaruh variabel perilaku personel, motivasi kerja dan kemampuan mengambil keputusan secara parsial terhadap penempatan di lingkungan Polresta Banjarmasin.

3. Variabel perilaku personel berpengaruh dominan terhadap penempatan di lingkungan Polresta Banjarmasin.

SARAN

1. Agar tercapainya kinerja personil di Polresta Banjarmasin yang maksimal disarankan untuk menempatkan personil berdasarkan latar belakang pendidikan. Pada saat melakukan perekrutan lebih mengutamakan calon personil yang memiliki latar belakang pendidikan tepat sesuai dengan keahliannya. Melakukan wawancara terhadap calon personil dan menanyakan kesediannya ditempatkan. Dan untuk dapat meningkatkan pemahaman pegawai terhadap posisi kerja disarankan Polresta Banjarmasin mengadakan atau dapat memberikan kesempatan untuk personelnya mengikuti pelatihan dan pengembangan pengetahuan.
2. Instansi juga diharapkan lebih memperhatikan setiap keluhan-keluhan yang disampaikan anggota berkaitan dengan penempatannya maupun deksirpsi pekerjaannya supaya setiap anggota bisa merasakan kepuasan ketika bekerja dan akhirnya akan berdampak positif pada kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan. *Jurnal Akrab Juara*. Vol.6 No.1.
- Amirullah., Suaib., E & Yusuf., M. (2021) Penempatan SDM Polri Menuju Personil Yang Profesional Pada Kepolisian Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Administrasi Pembangunan dan Kebijakan Publik*. Vol.12 No.1.
- Ardial. (2018). Fungsi Komunikasi Organisasi Cetakan Pertama. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli .
- Arianty, N., Bahagia, R., Akrim, L. A., & Siswadi, Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Medan: Perdana Publishing.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta .
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(2), 42-50.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga .
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan: Umsu Press.
- Dewi, S. (2016). *Komunikasi Bisnis*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.
- Elvina. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Prudential Life Assurance Rantau Prapat. *Jurnal Ecobisma*, 4(2), 33- 40.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Aplikasi Edisi Pertama*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ginting, N. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT.Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 3(2), 130-139.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 176-184.
- Hartono, W. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Prima Citra Rasa Manado. *Jurnal EMBA*, 3(2), 908-9016.
- Hasibuan, M. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriani, S. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4(2), 124-156.

- Hendro, O., Priyanto, M & Marlibatubara, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepolisian di Polres Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*. Vol.1 No.1.
- Hermawan, A. (2012). *Komunikasi Pemasaran*. Malang : Erlangga .
- Ishak, A., & Tanjung, H. (2013). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT Grasindo.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27-34.
- Juliandi, A., & Irfan, M. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis Cetakan Pertama*. Bandung: Citapusataka Media Perintis.
- Kasman., Serang, S., & Murfat, M.Z. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. Vol.2 No.3.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kriyantono, R. (2014). *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana .
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981-991.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kesebelas*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulida, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bess Finance Banjarmasin. *At-Tadbir Jurnal Ilmia Manajemen*, 2(1), 12-23.
- Mulyeni, S. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Soshum Insentif*, 1(1), 68-78.
- Nawawi, I. U. (2013). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (Persero) Unit Pelayanan dan Jaringan Padalarang Kabupaten Bandung Barat. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Cetakan Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Nuraisana. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Untuk Menentukan Mutasi Tugas Pada Kantor Kepolisian Polda Sumut Menggunakan Metode Multi Attribute Utility Theory. *Jurnal Mantik Penusa*. Vol. 3 No. 2.
- Nusa, A. (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Koordinasi Organisasi Terhadap Kinerja Komisi Pemilihan Umum (KPUD) Sumatera Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JENIUS)*, 5(1), 57-70.
- Oknerison, D. (2014) *Penegakan Kode Etik Profesi Terhadap Perilaku Anggota Kepolisian Dalam Menangani Perkara Pidana*. *Lex et Societatis*. Vol 2.No.6.
- Purwanto, D. (2006). *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 418-429.
- Yanto, H.M., & Harianto, E. (2018). Pengaruh Pendidikan Kerohanian Islam Terhadap Perilaku Anggota Polri di Polri Kulon Progo. *International Seminar on Islamic Education*