

**PENGARUH PENEMPATAN DAN PENGEMBANGAN
TERHADAPKINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
POLRESTABES PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :
ACHMAD HARRYADHANA
NPM : 1601110002.P**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Achmad Harryadhana
Nomor Pokok/NIM : 1601110002.P
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan dan Pengembangan
Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja PNS di
Polrestabes Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 20-10-20 Pembimbing I : Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si.
NIDN: 0110117204

Tanggal 20-10-20 Pembimbing II : Alinadia, S.E., M.M.
NIDN: 0207125901

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN: 0205026401/Lektor Kepala



PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Achmad Harryadhana

NIM : 1601110002.P

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

- Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul Pengaruh Penempatan dan Pengembangan Terhadap Kinerja PNS di Polrestabes Palembang telah ditulis sendiri, dengan sungguh-sungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan jiplakan karya orang lain atau bukanlah salinan skripsi milik orang lain.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia dikenakan sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2020

Yang Membuat Pernyataan,



(Achmad Harryadhana)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Tidak ada hari yang sial, hanyalah engkau tidak mensyukurinya
Point yang kosong tidak menutup kemungkinan kau meraih puncak
Lakukan hal menakutkan setiap hari –Eleanor Roosevelt**

❖ Kupersembahkan

Ayahanda

Ibunda

Saudari

Almamaterku

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penempatan dan Pengembangan Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja PNS di Polrestabes Palembang”

Dalam kesempatan ini, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan daru berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si, sebagai Pembimbing Utama.
4. Ibu Alinadia, S.E.,M.M., sebagai dosen anggota (Pembimbing 2).
5. Seluruh Bapak / Ibu Dosen dan staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang memberikan bekal ilmu selama studi..

Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa memberikan karunia, limpahan rahmat dan hidayah-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

Palembang, September 2020
Penulis,

Achmad Harryadhana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian	10
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis.....	12
2.1.1. Penempatan Pegawai.....	12
2.1.1.1. Pengertian Penempatan Pegawai.....	.12
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Penempatan Pegawai.....	14
2.1.1.3. Dimensi dan Indikator Penempatan Pegawai.....	16
2.1.2. Pengembangan Pegawai.....	22
2.1.2.1. Pengertian Pengembangan.....	22

2.1.2.2. Tujuan Pengembangan Pegawai.....	24
2.1.2.3. Dimensi, Indikator Pengembangan Pegawai	28
2.1.3. Kinerja.....	31
2.1.3.1. Pengertian Kinerja.....	31
2.1.3.2. Tujuan Penilaian Kinerja.....	33
2.1.3.3. Kegunaan Penilaian Kinerja.....	35
2.1.3.4. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja.....	39
2.1.3.5. Dimensi dan Indikator Kinerja.....	40
2.2. Penelitian yang Relevan	42
2.3. Kerangka Berpikir	44
2.4. Hipotesis	47

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
3.1.1. Tempat Penelitian.....	49
3.1.2. Waktu Penelitian.....	49
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.2.1 Sumber Data.....	50
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data.....	50
3.3. Populasi dan Sampel.....	52
3.3.1. Populasi.....	52
3.3.2. Sampel.....	52
3.4. Rancangan Penelitian.....	53
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	54

3.6. Instrumen Penelitian.....	57
3.6.1. Uji Validitas.....	57
3.6.2. Uji Reliabilitas.....	58
3.7. Teknik Analisa Data.....	59
3.7.1. Regresi Berganda.....	59
3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi.....	60
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi.....	61
3.8. Uji Hipotesis.....	61
3.8.1. Uji Secara Parsial (Uji-T).....	63
3.8.2. Uji Simultan (F)	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Institusi	66
4.1.1. Sejarah Singkat Polrestabes Palembang.....	66
4.1.2. Struktur Organisasi Polrestabes Palembang	67
4.1.3. Data Personnel	68
4.1.4. Tugas dan Fungsi Polrestabes Palembang.....	70
4.1.4.1. Tugas Polrestabes Palembang	70
4.1.4.2. Fungsi Polrestabes Palembang	70
4.1.5. Tugas Pokok	73
4.2. Gambaran Umum Responden	74
4.2.1. Karakteristik Responden	74
4.2.1.1. Karakteristik Menurut Usia.....	75
4.2.1.2. Karakteristik Menurut Jenis Kelamin.....	75

4.2.1.3. Karakteristik Menurut Pendidikan	76
4.2.1.4. Karakteristik Menurut Masa Kerja	77
4.3. Hasil Pembahasan	77
4.3.1. Hasil Uji Validitas	77
4.3.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan	78
4.3.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan	79
4.3.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	79
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas	80
4.3.2.1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan	81
4.3.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan...	81
4.3.2.3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja	82
4.3.3. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda	82
4.3.4. Hasil Uji Koefisien Korelasi	84
4.3.5. Hasil Uji Koefisien Determinasi	85
4.3.6. Hasil Uji Hipotesis	86
4.3.6.1. Uji F (Uji Simultan)	86
4.3.6.2. Uji T (Uji Parsial)	87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Rekapitulasi Jumlah Surat	8
2.1. Penelitian Lain yang Relevan.....	42
3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	49
3.2. Skala Likert.....	52
3.3. Variabel dan Definisi Operasional.....	55
3.4. Interpretasi Nilai (r).....	61
4.1. Karakteristik Responden Menurut Usia.....	75
4.2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	76
4.3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	76
4.4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja	77
4.5. Hasil Pengujian Validitas Variabel Penempatan.....	78
4.6. Hasil Pengujian Validitas Variabel Pengembangan	79
4.7. Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja	80
4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Penempatan	81
4.9. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Pengembangan	81
4.10. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja.....	82
4.11. Hasil Pengujian Regresi Berganda	83
4.12. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi	84
4.13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	85
4.14. Hasil Pengujian Uji F	86
4.15. Hasil Pengujian Uji T.....	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Alur Pemikiran	47
4.1. Struktur Organisasi Polrestabes Palembang	69

ABSTRAK

Achmad Harryadhana, Pengaruh Penempatan dan Pengembangan Terhadap Kinerja PNS di Polrestabes Palembang. (Di bawah bimbingan Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E.,M.Si dan Ibu Alinadia, S.E.,M.Si).

Perubahan status Kepolisian Resor Kota (Polresta) Palembang menjadi Kepolisian Resor Kota Besar (Polrestabes) berdasarkan Keputusan Kapolri Nomor 1887/x/2019, merupakan jawaban atas tantangan dan tuntutan dari masyarakat akan tingginya harapan akan rasa keamanan, pelayanan keamanan serta administrasi. Pelayanan administrasi tertuang dalam struktur organisasi Polrestabes. Struktur organisasi berdasarkan Keputusan Kapolri NO.23 Tahun 2010, disebutkan Seksi Umum (Sie Umum) adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan di bidang administrasi umum. Hal ini menunjukkan bahwa dalam susunan organisasi Polri Tingkat Polrestabes, bagian administrasi umum dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil. Dengan demikian Polrestabes berusaha lebih mengoptimalkan fungsi dan peran PNS dalam pelayanan administrasi umum.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh penempatan dan pengembangan secara bersama-sama terhadap kinerja PNS di Polrestabes Palembang (2) Pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja PNS di Polrestabes Palembang (3) Pengaruh pengembangan secara parsial terhadap kinerja PNS di Polrestabes Palembang.

Sampel dalam penelitian merupakan Pegawai Negeri Sipil di Polrestabes Palembang berjumlah 91 orang dengan menggunakan teknik *nonprobability sampling*(*sampling* jenuh). Data yang dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Penempatan dan pengembangan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Polrestabes Palembang (2) Penempatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Polrestabes Palembang (3) Pengembangan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Polrestabes Palembang.

Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengembangkan variabel-variabel lainnya dan menggunakan responden dari personil Polri. **Kata Kunci: Penempatan, Pengembangan, Kinerja**

RIWAYAT HIDUP

Achmad Harryadhana, dilahirkan di Palembang pada tanggal 8 Pebruari 1996 dari Ayah Adi Sangadi dan Ibu Martina.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Islam Az-Zahrah Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri No. 3 Palembang. Sekolah Menengah Atas pada tahun 2014 di SMA Islam Az-Zahrah Palembang. Pada tahun 2016 menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2020

Achmad Harryadhana

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut sumber daya (*resources*) baik sumber daya alam (*natural resources*), maupun sumber daya manusia (*human resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu pembangunan, tetapi apabila dipertanyakan mana yang lebih penting di antara kedua sumber daya tersebut, maka bisa jadi sumber daya manusia yang lebih penting. Hal ini dapat diamati dari kemajuan-kemajuan suatu negara sebagai indikator keberhasilan pembangunan tersebut. Hal mana negara-negara yang potensial miskin sumber daya alamnya tetapi karena usaha peningkatan kualitas sumber daya manusianya begitu hebat, maka kemajuan bangsa tersebut dapat disaksikan dewasa ini. Sebaliknya negara-negara yang potensial kaya akan sumber daya alam. tetapi kurang mementingkan pengembangan sumber daya manusianya, maka kemajuannya kalah dengan negara-negara yang potensial.

Kualitas sumber daya manusia ini menyangkut dua aspek juga, yakni

aspek fisik (kualitas fisik), dan aspek non fisik (kualitas non-fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, dan keterampilan- keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada kedua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan dan gizi sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non-fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan adalah yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia dapat diciptakan melalui suatu proses pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan menghasilkan kerangka kerja yang bertalian secara logis dan komprehensif untuk mengembangkan lingkungan di mana pegawai atau karyawan didorong belajar dan berkembang. Pengembangan dapat dilakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai atau karyawan misalnya pelatihan, mengikuti seminar-seminar, pemberian kursus keterampilan dan lain-lain. Kelancaran, kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaan oleh pegawai atau karyawan terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai atau karyawan baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru.

Adanya kelancaran dan keberhasilan pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan maka dapat menciptakan kinerja. Kinerja yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh pegawai atau karyawan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai, dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil (PNS) maka pemerintah secara nasional berusaha lebih mengoptimalkan fungsi dan peran dari PNS. Selain institusi pemerintah, institusi lain seperti institusi kepolisian juga berusaha mengoptimalkan fungsi dan peran PNS dalam rangka memberikan pelayanan administrasi umum.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 5, menyebutkan bahwa kepolisian merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Dengan demikian dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat, sesuai pula dengan Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 23 Tahun

2010, maka dilakukan restrukturisasi organisasi Polri.

Polres/Polresta/Polrestabes adalah struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di daerah kabupaten/kota Kepolisian Resort di wilayah perkotaan biasa disebut Kepolisian Resort Kota (Polresta) atau Kepolisian Resort Kota Besar (Polrestabes). Dalam struktur organisasi Polrestabes menurut Keputusan Kapolri No. 23 Tahun 2010, disebutkan Seksi Umum yang selanjutnya disebut SIUM adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan di bidang administrasi umum. Hal ini menunjukkan bahwa dalam susunan organisasi Polri Tingkat Polrestabes, diperkerjakan para PNS sebagai pelaksana bagian administrasi umum.

Begitupula di Kota Palembang pada saat ini bukan lagi kota seperti beberapa tahun lalu, karena sudah menjadi pusat pemerintahan, perdagangan dan sejumlah aktivitas internasional. Upaya yang dibentuk saat ini adalah upaya untuk peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian status Kepolisian Resor Kota (Polresta) Palembang akhirnya resmi berubah menjadi Kepolisian Resor Kota Besar (Polrestabes) Palembang. Polres Kota Palembang yang telah menyangang status Polrestabes Palembang berdasarkan Keputusan Kapolri Nomor 1887/x.2019. Peningkatan status tersebut merupakan jawaban atas tantangan dan tuntutan dari masyarakat akan tingginya harapan akan rasa

keamanan, peningkatan pelayanan baik keamanan dan administrasi. Selain itu, kenaikan tipe ini akan meningkatkan kinerja Polrestabes Palembang dalam mengayomi dan melayani masyarakat

Institusi Kepolisian Kota Resor Besar (Polrestabes) Palembang terdiri dari personil dari aparat kepolisian dan sipil (PNS). Pegawai Negeri Sipil di Polrestabes Palembang dan Polsek Jajaran terdiri dari PNS Golongan IV/III adalah 31 orang, PNS Golongan II/I adalah 60 orang. Penempatan PNS ada di seriap bagian, satuan dan seksi. Para PNS melaksanakan tugas sesuai tugas pokok dan fungsi, dalam hal ini adalah bidang administrasi. Penempatan PNS di setiap bagian, satuan dan seksi berdasarkan kebutuhan di bagian, satuan dan seksi tersebut. Adapun penempatan PNS adalah pada jabatan sebagai berikut :

1. Kaurmin, PNS Gol III c/d Eselon IV A
2. Pamin, PNS Gol III a/b Eselon IV B
3. Paur pada Subbagpers, PNS Gol III a/b Eselon IV B
4. Paur pada Subbagsarpras PNS Gol III a/b Eselon IV B
5. Paur pada Subbagkum PNS Gol III a/b Eselon IV B

Untuk Sikeu :

6. Kasubsimin, PNS III a/b Eselon IV B

7. Kasubsigaji PNS III a/b Eselon IV B
8. Kasubsiakum PNS III a/b Eselon IV B
9. Kasubsidata PNS III a/b Eselon IV B
10. Banum PNS II/I

Berdasarkan pada observasi awal di lapangan melalui wawancara dengan PNS di Polrestabes Palembang pada tanggal 6 Agustus 2020 bahwa bagi PNS dengan masa kerja lama (lebih dari 20-25 tahun), penempatan PNS di Polrestabes Palembang tidak berdasarkan kriteria tertentu, di karenakan PNS tersebut telah di terima (rekrutmen) berawal dari tenaga honorer dan telah diangkat menjadi pegawai. Pada saat PNS ditempatkan di unit-unit/bagian-bagian dengan masa kerja yang lama, para pegawai tersebut bekerja dengan memiliki keahlian secara otodidak, pengalaman sendiri. Sehingga para pegawai terlatih bekerja di bidang administrasi dengan sendirinya. Bagi PNS tersebut sulit untuk mutasi atau pindah ke bagian lain karena pegawai harus beradaptasi dengan lingkungan bidang kerja yang baru, sehingga cenderung pegawai tetap bertahan di unit atau bagian lama. Sedangkan PNS dari sistem rekrutmen berdasarkan kriteria persyaratan tertentu, maka penempatan berdasarkan pendidikan, keahlian, penilaian kinerja dan kebutuhan institusi.

Selanjutnya untuk meningkatkan kemampuan, keahlian PNS, maka pengembangan yang dilakukan adalah pendidikan dan pelatihan di bidang administrasi umum, administrasi keuangan, informasi dan teknologi, serta Humas (Hubungan Masyarakat). Program pelatihan dan pendidikan dilakukan dengan ketentuan Polisi Daerah Sum-Sel. Semua PNS mendapatkan peluang atau kesempatan ikut pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dilakukan dalam dan luar kota. Dalam kota dengan jangka waktu 2 minggu sedangkan di luar kota disebut Puskad (Pusat Pendidikan Administrasi) berlokasi di Kota Bandung, jangka waktu 1 bulan tetapi sangat jarang diselenggarakan karena masalah anggaran. Bagi PNS dengan masa kerja yang baru atau belum lama, diikutsertakan untuk meningkatkan keahlian, ketrampilan.

PNS yang melaksanakan pekerjaan administrasi yaitu berupa surat menyurat menemui kendala dalam hal tidak lancarnya proses surat menyurat. Hal ini dapat menyebabkan rendahnya penilaian kinerja dari pimpinan kepada pegawai. Salah satu penyebabnya adalah masih kurang terlatihnya pegawai dalam hal pekerjaan administrasi terutama para pegawai dengan masa kerja yang tidak lama (baru) sehingga terhambatnya proses surat menyurat. Terhambatnya proses surat menyurat mengakibatkan tidak maksimalnya kualitas pelayanan administrasi,

kuantitas atau jumlah surat menyurat yang telah didisposisi oleh pimpinan tidak maksimal. Harapan akan tepat waktunya proses surat menyurat tidak tercapai. Hal ini menunjukkan tingkat kemandirian pegawai dengan masa kerja pendek (baru) sangat dibutuhkan, salah satunya adalah dengan pembimbingan, pelatihan administrasi. Berikut tabel 1.1, menunjukkan jumlah surat masuk dan keluar di Polrestabes Palembang.

Tabel 1.1.
Rekapitulasi Jumlah Surat di Polrestabes Palembang
Bulan Januari s/d Juli Tahun 2020

No.	Proses Surat	Januari	Pebuari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Jumlah
1	Surat Masuk	7	10	9	11	9	11	14	71
2	Surat Keluar	13	12	7	14	15	11	13	85

Sumber: SIUM Polrestabes Palembang tahun 2020

Kegiatan administrasi umum yang dilakukan oleh pegawai terhadap proses surat masuk dan surat keluar (Tabel 1.1), harus melalui SIUM. Surat masuk/keluar melalui Urusan Administrasi Umum untuk diregistrasi, diajukan konsep kepada pimpinan yaitu diajukan ke Kapolrestabes/Wakapolrestabes. Setelah mendapat disposisi pimpinan, maka didistribusikan sesuai tujuan yaitu diteruskan kepada Kepala Bagian/Kepala Satuan/Kepala Seksi untuk ditindaklanjuti. Surat/naskah tersebut diajukan ke Kasium melalui Kasubsimintu

untuk dikoreksi sesuai ketentuan yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa konsep surat sudah dikoreksi oleh pegawai SIUM. Setelah mendapatkan koreksi, diajukan ke Kapolrestabes/Wakapolrestabes untuk ditanda tangani. Setelah ditanda tangan, surat tersebut diberi nomor naskah di SIUM dan dikembalikan kepada Satker pencipta surat/naskah untuk ditindak lanjuti, dengan kata lain didistribusikan. Pada tahap akhir surat keluar sudah siap diregister dan diarsip. Berdasarkan observasi awal di lapangan, tanya jawab dengan pegawai SIUM tanggal 11 Agustus 2020, kelancaran proses surat menyurat tersebut tergantung pimpinan sehingga tidak bisa ditentukan waktunya. Jika pimpinan tidak sibuk maka proses surat bisa cepat dengan waktu 1,5 jam.

Selain itu pula kinerja PNS disusun dalam bentuk laporan akhir yaitu Daftar Nominatif Penilaian Prestasi Kerja, dengan berisikan nilai SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Penilaian perilaku dalam bentuk yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan. Laporan akhir tersebut untuk menilai dan mengetahui hasil kerja pegawai.

Berbagai uraian fenomena masalah di lapangan, maka peneliti berkeinginan lebih lanjut meneliti pengaruh penempatan dan pengembangan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Polrestabes Palembang.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh penempatan dan pengembangan secara simultan terhadap kinerja PNS di Polrestabes Palembang ?
2. Bagaimanakah pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja PNS di Polrestabes Palembang ?
3. Bagaimanakah pengaruh pengembangan secara parsial terhadap kinerja PNS di Polrestabes Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan dan pengembangan secara simultan terhadap kinerja PNS di Polrestabes Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan secara parsial terhadap kinerja PNS di Polrestabes Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan secara parsial terhadap kinerja PNS di Polrestabes Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti.

Diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia mengenai pengaruh penempatan dan pengembangan

terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi institusi.

Penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan yang berguna bagi institusi untuk menciptakan kinerja pegawai.

3. Bagi Civitas Akademika.

Penelitian ini merupakan masukan yang berharga untuk menjadi bahan bacaan yang bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan serta digunakan untuk penelitian selanjutnya.