

ANALISIS FAKTOR KESESUAIAN PENEMPATAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONAL PADA DIREKTORAT RESERSE KRIMINAL KHUSUS (DITRESKRIMSUS) POLDA LAMPUNG

Ari Efra Hanisa*¹, Iskandar Ali Alam²

Pascasarjana Universitas Bandar Lampung Bandar Lampung^{1,2}

Email: *¹megotitin@gmail.com ²iskandar@ubl.ac.id

ABSTRACT: *This study aims to analyze the influence of job placement suitability and competency on personnel performance at the Directorate of Special Criminal Investigation (Ditreskrimsus) of the Lampung Regional Police. The study is motivated by the suboptimal performance of personnel, as reflected in the failure to achieve case resolution targets and the existence of job placements that are not fully aligned with personnel competencies, which are presumed to affect the effectiveness of task execution and organizational performance. This research employed a quantitative approach with an associative research design. The population consisted of all 197 personnel of the Directorate of Special Criminal Investigation, with a sample of 66 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, documentation, and literature review, and analyzed using IBM SPSS Statistics version 25 through descriptive analysis, validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The study is expected to provide empirical evidence regarding the influence of job placement suitability and competency on personnel performance, both partially and simultaneously. The findings are expected to serve as a reference for the Directorate of Special Criminal Investigation of the Lampung Regional Police in optimizing competency-based personnel placement policies, improving the quality of human resources, and enhancing sustainable organizational performance.*

Keywords: *Job Placement Suitability, Competency, Personnel Performance, Human Resource Management.*

ABSTRAK: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Lampung. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya kinerja personel yang ditunjukkan dengan belum tercapainya target penyelesaian perkara serta masih adanya penempatan personel yang belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, sehingga diduga memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian terdiri atas seluruh personel Direktorat Reserse Kriminal Khusus sebanyak 197 orang, dengan sampel sebanyak 66 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner, dokumentasi, dan studi kepustakaan, kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 melalui analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Penelitian ini*

diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Lampung dalam mengoptimalkan kebijakan penempatan personel berbasis kompetensi, meningkatkan kualitas sumber daya manusia, serta mendorong peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Kesesuaian Penempatan Kerja, Kompetensi, Kinerja Personel, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Dalam era globalisasi, transformasi digital, dan meningkatnya kompleksitas lingkungan kerja, organisasi dituntut mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal agar memiliki keunggulan kompetitif. Menurut teori manajemen sumber daya manusia, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam menempatkan individu pada posisi yang tepat serta mengembangkan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan (Panjaitan, 2017). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu konsep yang banyak digunakan dalam pengelolaan SDM modern adalah person-job fit, yaitu tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan. Teori ini menjelaskan bahwa individu akan menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi apabila pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik personal yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan jabatan yang diemban (Nohi, 2025). Sebaliknya, ketidaksesuaian antara individu dan pekerjaan dapat menyebabkan rendahnya produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, berkurangnya motivasi, hingga menurunnya efektivitas organisasi. Dengan demikian, penerapan sistem penempatan kerja yang mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, dan latar belakang pendidikan merupakan salah satu strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Yahya & Yani, 2023).

Selain kesesuaian penempatan kerja, kompetensi juga menjadi faktor utama yang memengaruhi keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas. Yahya & Yani, (2023) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang meliputi pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*ability*), serta sikap (*attitude*) yang berhubungan secara langsung dengan kinerja unggul. Individu yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik dibandingkan individu yang memiliki kompetensi rendah (Susanti & Yulianti, 2021). Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier agar mampu menjawab tantangan lingkungan kerja yang semakin kompleks (Nugroho, 2022).

Dalam organisasi sektor publik, khususnya institusi kepolisian, kualitas sumber daya manusia memiliki arti yang sangat strategis karena berkaitan langsung dengan efektivitas penegakan hukum, pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, serta kualitas pelayanan publik.

Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Lampung merupakan satuan kerja yang memiliki tanggung jawab menangani berbagai tindak pidana khusus, antara lain tindak pidana korupsi, kejahatan siber, tindak pidana perdagangan dan industri, tindak pidana tertentu, serta tindak pidana di bidang fiskal dan moneter. Beragamnya karakteristik tugas tersebut mengharuskan organisasi memiliki personel dengan kompetensi teknis yang berbeda pada setiap subdirektorat. Oleh sebab itu, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh jumlah personel, tetapi juga oleh ketepatan penempatan personel sesuai bidang keahlian dan kompetensi yang dimiliki (Helmy, 2016).

Berdasarkan data kepegawaian Ditreskrimsus Polda Lampung tahun 2026, jumlah personel mencapai 197 orang dengan komposisi pendidikan yang didominasi lulusan sarjana (S1) dan magister (S2). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi telah memiliki sumber daya manusia dengan tingkat pendidikan yang relatif baik. Namun demikian, tingginya tingkat pendidikan formal belum tentu mencerminkan kesesuaian kompetensi terhadap tuntutan jabatan yang dijalankan. Setiap subdirektorat memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda sehingga membutuhkan kompetensi spesifik, seperti kemampuan analisis hukum, audit investigatif, analisis transaksi keuangan, investigasi tindak pidana khusus, hingga penguasaan teknologi informasi dan digital forensik. Oleh karena itu, penempatan personel yang sesuai dengan kompetensi menjadi aspek penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas.

Fenomena empiris menunjukkan bahwa capaian kinerja Ditreskrimsus Polda Lampung belum sepenuhnya memenuhi target organisasi. Data tahun 2026 memperlihatkan bahwa realisasi penanganan laporan baru mencapai 85%, sedangkan jumlah perkara yang diselesaikan dan persentase penyelesaian perkara masing-masing hanya mencapai 80% dari target yang ditetapkan. Selain itu, masih ditemukan penempatan personel yang belum sepenuhnya mempertimbangkan kesesuaian kompetensi, terutama dalam proses mutasi jabatan. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian personel mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas sesuai bidang pekerjaannya, sehingga berpotensi menurunkan efektivitas kerja, meningkatkan beban kerja, memperlambat penyelesaian perkara, serta memengaruhi kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berbagai penelitian terdahulu membuktikan bahwa kesesuaian penempatan kerja dan kompetensi merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian Hidayat et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik. Penelitian Sari dan Nugroho (2021) juga membuktikan bahwa penempatan kerja yang sesuai mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Temuan serupa disampaikan oleh Putri et al. (2022) dan Kaur dan Kang (2021) yang menjelaskan bahwa penerapan konsep person-job fit memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada organisasi pemerintahan secara umum sehingga belum banyak mengkaji penerapan konsep tersebut pada lingkungan Direktorat Reserse Kriminal Khusus yang memiliki karakteristik pekerjaan dengan tingkat kompleksitas tinggi dan membutuhkan kompetensi yang sangat spesifik.

Berdasarkan kondisi tersebut, masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) mengenai pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel pada lingkungan Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Lampung. Penelitian ini memiliki nilai kebaruan karena menguji kedua variabel tersebut dalam konteks institusi kepolisian yang menangani tindak pidana khusus dengan karakteristik pekerjaan yang berbeda dari organisasi

sektor publik lainnya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai penerapan konsep person-job fit dan kompetensi dalam meningkatkan kinerja personel, sekaligus menjadi dasar pertimbangan bagi pimpinan dalam menyusun kebijakan penempatan kerja dan pengembangan kompetensi berbasis merit system.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses strategis dalam mengelola sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Diaz-Fernandez et al., (2017) MSDM adalah proses memperoleh, mengembangkan, memberikan kompensasi, serta memelihara hubungan kerja guna meningkatkan efektivitas organisasi. Myung et al., (2021) mendefinisikan MSDM sebagai pendekatan yang terintegrasi dalam mengelola aset manusia sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan. Huang, (2017) menyatakan bahwa MSDM mencakup kebijakan dan praktik yang berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja, serta pengembangan pegawai. Anwar & Abdullah, (2021) menjelaskan bahwa MSDM merupakan sistem yang dirancang untuk memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara efektif, sedangkan Jabbar & Alam, (2023) menyatakan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pendapat serupa dikemukakan oleh Amrutha & Geetha, (2020), yang pada dasarnya menekankan bahwa manusia merupakan aset utama organisasi yang harus dikelola melalui fungsi perencanaan, pengadaan, pengembangan, penempatan, kompensasi, pemeliharaan, dan evaluasi.

Tujuan utama MSDM adalah memperoleh, mengembangkan, mempertahankan, dan mengoptimalkan kualitas sumber daya manusia agar mampu meningkatkan produktivitas serta mendukung pencapaian tujuan organisasi (Rehman et al., 2023). Untuk mencapai tujuan tersebut, MSDM menjalankan fungsi-fungsi manajerial yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, serta fungsi operasional berupa pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, penilaian kinerja, hingga pengembangan karier pegawai. Dalam organisasi publik, termasuk institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia, MSDM berperan strategis dalam mewujudkan aparatur yang profesional, berintegritas, dan berkinerja tinggi melalui penempatan personel sesuai kompetensi, pengembangan kemampuan secara berkelanjutan, serta sistem pembinaan yang objektif (Venesaar et al., 2022). Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, penelitian ini menempatkan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai grand theory yang menjadi landasan dalam menjelaskan bahwa kesesuaian penempatan kerja dan kompetensi merupakan bagian dari praktik MSDM yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personel Ditreskrimsus Polda Lampung.

Kesesuaian Penempatan Kerja

Kesesuaian penempatan kerja merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta karakteristik individu yang dimiliki sehingga mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), penempatan kerja adalah proses menugaskan pegawai pada posisi yang paling sesuai agar

kompetensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, (Barrena-Martínez et al., 2019).menjelaskan bahwa penempatan kerja merupakan proses menempatkan karyawan pada jabatan tertentu berdasarkan hasil seleksi, pendidikan, pengalaman, dan kemampuan sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Das et al., (2020) menyatakan bahwa penempatan kerja merupakan tindak lanjut dari proses rekrutmen dan seleksi yang berpedoman pada prinsip *the right man on the right place*, yaitu menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Sementara itu, Sofiati et al., (2023) menegaskan bahwa kesesuaian penempatan kerja berkaitan dengan konsep *person-job fit*, yaitu tingkat kesesuaian antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan yang akan memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai.

Konsep *person-job fit* menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan, maka semakin tinggi pula efektivitas dan kinerja yang dihasilkan. Kesesuaian penempatan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, kemampuan, serta minat dan bakat individu yang harus diselaraskan dengan kebutuhan organisasi. Singh et al., (2020) Dalam konteks Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) POLDA Lampung. setiap subdirektorat memiliki karakteristik tugas dan kebutuhan kompetensi yang berbeda sehingga proses penempatan personel harus mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan keahlian yang dimiliki. Oleh karena itu, penelitian ini mengukur variabel kesesuaian penempatan kerja menggunakan empat indikator, yaitu kesesuaian pendidikan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian pengalaman kerja, serta kesesuaian minat dan bakat (Barusman & Barusman, 2025). Keempat indikator tersebut dipilih karena mampu menggambarkan tingkat kecocokan antara karakteristik personel dengan tuntutan pekerjaan sehingga relevan untuk menilai pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap kinerja personel pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) POLDA Lampung.

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu yang mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Nohi, (2025) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang memiliki hubungan sebab-akibat dengan kinerja efektif atau superior pada suatu pekerjaan. Kompetensi tidak hanya mencakup pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), tetapi juga meliputi kemampuan (*ability*), sikap (*attitude*), nilai, serta karakteristik pribadi yang memengaruhi perilaku kerja seseorang. Fahli, (2023) menjelaskan bahwa kompetensi menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi karena pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan jabatan akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, efisien, dan berkualitas. Dengan demikian, kompetensi menjadi salah satu aset strategis organisasi dalam menciptakan keunggulan kompetitif serta meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan.

Dalam konteks Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Lampung, kompetensi personel memiliki peran yang sangat penting mengingat setiap subdirektorat menangani jenis tindak pidana khusus yang memerlukan kemampuan teknis, profesional, dan analitis yang berbeda. Personel yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang penugasannya

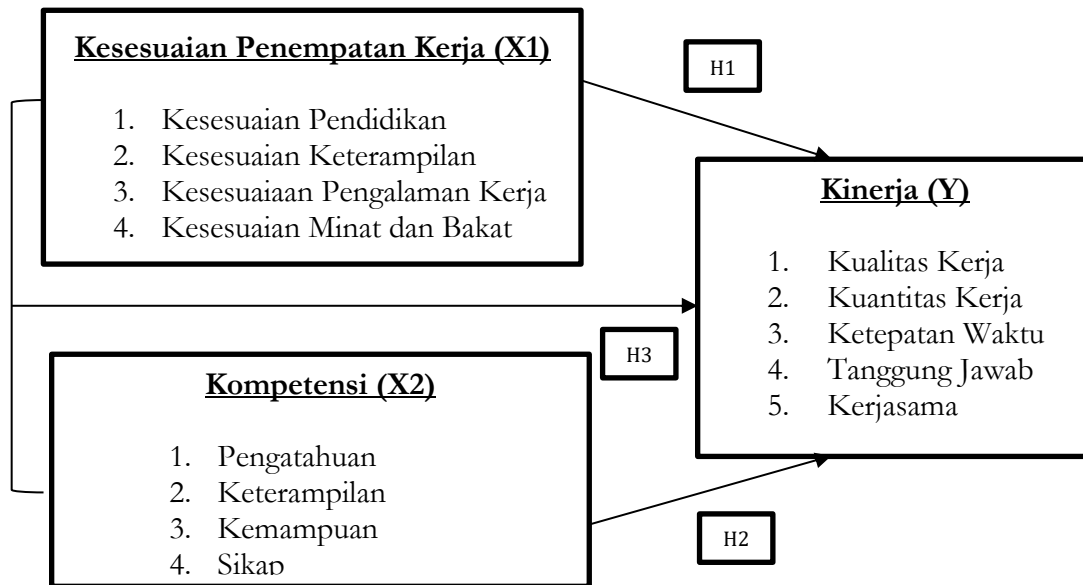
akan lebih mampu melaksanakan proses penyelidikan, penyidikan, analisis perkara, serta pengambilan keputusan secara tepat dan bertanggung jawab. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi dapat menghambat penyelesaian tugas, meningkatkan risiko kesalahan dalam penanganan perkara, serta menurunkan kualitas kinerja organisasi (Firmansyah & Hollyson, 2021). Oleh karena itu, pengembangan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, sertifikasi, dan pengalaman kerja menjadi aspek penting dalam meningkatkan profesionalisme personel. Dalam penelitian ini, kompetensi diukur menggunakan indikator yang mengacu pada teori (Diyan A et al., 2024) yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan sikap (*attitude*), karena keempat indikator tersebut dinilai mampu menggambarkan kompetensi personel secara komprehensif dalam mendukung peningkatan kinerja pada Ditreskrimsus Polda Lampung.

Kinerja Personel

Kinerja personel merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup proses pelaksanaan tugas yang menunjukkan efektivitas, efisiensi, kualitas, serta kemampuan individu dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Shafiee et al., (2016) kinerja adalah hasil yang dicapai pegawai berdasarkan peran dan tanggung jawab yang diberikan dalam organisasi. Sementara itu, Ratnasarai et al., (2024) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi. Dotulong & Andriany, (2021) juga menyatakan bahwa kinerja merupakan kombinasi antara perilaku kerja dan hasil kerja yang memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam organisasi sektor publik, khususnya institusi kepolisian, kinerja personel menjadi indikator utama keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, menegakkan hukum, serta menjaga keamanan dan ketertiban secara profesional.

Dalam penelitian ini, kinerja personel diartikan sebagai tingkat keberhasilan personel Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Lampung dalam melaksanakan tugas penyelidikan dan penyidikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja personel diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Indrayana & Putra, (2024) yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama. Kelima indikator tersebut dipilih karena mampu menggambarkan pencapaian hasil kerja sekaligus perilaku kerja personel dalam menjalankan tugas sehari-hari. Semakin tinggi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama yang dimiliki personel, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan, sehingga dapat mendukung efektivitas pelaksanaan tugas serta pencapaian tujuan Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Lampung.

Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan kompetensi terhadap kinerja personel pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Lampung. Populasi penelitian berjumlah 197 personel, sedangkan sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh 66 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara probability sampling. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen organisasi, buku, jurnal ilmiah, dan literatur yang relevan. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi kesesuaian penempatan kerja (X_1) dan kompetensi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja personel (Y). Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan alat ukur. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25 yang meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) guna mengetahui pengaruh parsial maupun simultan variabel independen terhadap kinerja personel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel Kesesuaian Penempatan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel (Y) pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Lampung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,448, nilai t hitung sebesar 6,047, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$), sehingga H_1 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kesesuaian penempatan kerja, semakin tinggi pula kinerja personel. Penempatan yang sesuai dengan pendidikan, keterampilan, pengalaman, dan karakteristik jabatan memungkinkan personel bekerja lebih efektif, cepat

beradaptasi, serta mampu menyelesaikan tugas secara optimal. Temuan ini memperkuat konsep *person-job fit* yang menyatakan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu dan tuntutan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Adhistry et al., (2022) yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja berbasis kompetensi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, beberapa penelitian seperti Wildan et al., (2020) menunjukkan bahwa *person-job fit* tidak berpengaruh langsung atau belum signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil tersebut diduga dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, metode analisis, ukuran sampel, dan kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada setiap penelitian.

Pada Ditreskrimsus Polda Lampung, kesesuaian penempatan kerja menjadi faktor penting karena setiap subdirektorat memiliki kebutuhan kompetensi teknis yang berbeda dalam menangani tindak pidana khusus. Nilai koefisien regresi sebesar 0,448 menunjukkan bahwa peningkatan kesesuaian penempatan kerja akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,448 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan sistem penempatan berbasis kompetensi melalui analisis jabatan, pemetaan kompetensi, asesmen berkala, serta rotasi dan mutasi yang mempertimbangkan pendidikan, pengalaman, dan kemampuan personel agar profesionalisme dan efektivitas pelaksanaan tugas terus meningkat.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Personel

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji *t*) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Lampung. Nilai koefisien regresi yang positif, nilai *t* hitung yang lebih besar daripada *t* tabel, serta nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki personel, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas penyelidikan, penyidikan, dan pelayanan penegakan hukum. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap profesional menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi, sehingga personel yang kompeten mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan akurat sesuai dengan tuntutan organisasi. Hasil ini juga memperkuat konsep competency-based human resource management yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi merupakan dasar peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi. Agung, (2018) yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbagai penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta pengembangan profesional mampu meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi. Dengan demikian, kompetensi merupakan salah satu faktor strategis yang harus terus dikembangkan agar organisasi mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Dalam konteks Ditreskrimsus Polda Lampung, setiap subdirektorat memiliki kebutuhan kompetensi yang berbeda sesuai karakteristik tugasnya, sehingga pengembangan kompetensi perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan teknis, sertifikasi, *coaching*, dan *mentoring*. Selain itu, organisasi perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi melalui pemetaan kompetensi, asesmen berkala, dan penempatan personel sesuai bidang keahlian agar kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal. Oleh karena

itu, peningkatan kompetensi menjadi strategi penting dalam meningkatkan profesionalisme personel, efektivitas pelaksanaan tugas, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat di Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Lampung.

Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Personel

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa Kesesuaian Penempatan Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Lampung, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja personel tidak hanya ditentukan oleh ketepatan penempatan kerja atau kompetensi secara terpisah, tetapi oleh sinergi keduanya. Penempatan kerja yang sesuai memungkinkan personel menempati posisi yang selaras dengan pendidikan, pengalaman, dan kemampuan, sedangkan kompetensi memastikan personel memiliki kapasitas untuk melaksanakan tugas secara efektif. Hasil ini mendukung teori person-job fit dan competency-based human resource management yang menegaskan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu, tuntutan pekerjaan, dan kompetensi akan meningkatkan produktivitas serta kinerja organisasi.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Gunawan et al., (2017) yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks Ditreskrimsus Polda Lampung, hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja dapat dicapai melalui penempatan personel berbasis analisis jabatan dan pemetaan kompetensi, disertai pengembangan kompetensi secara berkelanjutan melalui pendidikan, pelatihan, dan evaluasi. Dengan demikian, kompetensi personel dapat dimanfaatkan secara optimal untuk meningkatkan kualitas penyidikan, efektivitas penyelesaian perkara, serta profesionalisme pelayanan kepada Masyarakat.

KESIMPULAN

1. Kesesuaian Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Lampung. Semakin sesuai penempatan personel dengan pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan tuntutan jabatan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan melalui peningkatan efektivitas kerja, adaptasi, dan profesionalisme.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Lampung. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja meningkatkan kemampuan personel dalam melaksanakan tugas secara efektif, mengambil keputusan, dan memberikan pelayanan yang profesional.
3. Kesesuaian Penempatan Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Lampung. Penempatan kerja yang tepat memungkinkan kompetensi dimanfaatkan secara optimal sehingga meningkatkan kinerja personel, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan penempatan berbasis kompetensi dengan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

SARAN

1. Bagi Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Lampung
Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Lampung disarankan untuk menerapkan penempatan personel berbasis analisis jabatan dan kompetensi serta melakukan evaluasi kompetensi secara berkala sebagai dasar mutasi, rotasi, dan promosi jabatan. Selain itu, organisasi perlu meningkatkan program pendidikan, pelatihan, sertifikasi, *coaching*, dan *mentoring* secara berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi dan kinerja personel.
2. Bagi Personel
Personel Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Lampung diharapkan terus mengembangkan kompetensi melalui pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran mandiri, serta meningkatkan profesionalisme, integritas, disiplin, dan kerja sama agar mampu mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhistry, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia Caroline, H., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). JMPIS Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 4(1), 134–147. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1>
- Agung, I. (2018). Improvement of Teacher Competence and Professionalism and School Management Development in Indonesia. American Journal of Educational Research, 6(10), 1388–1396. <https://doi.org/10.12691/education-6-10-8>
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. In Journal of Cleaner Production (Vol. 247). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>
- Anwar, G., & Abdullah, N. N. (2021). The impact of Human resource management practice on Organizational performance. International Journal of Engineering, Business and Management (IJEEM), 5(1), 35–47. <https://doi.org/10.22161/ijeem.5.1>
- Barrena-Martínez, J., López-Fernández, M., & Romero-Fernández, P. M. (2019). Towards a configuration of socially responsible human resource management policies and practices: findings from an academic consensus. International Journal of Human Resource Management, 30(17), 2544–2580. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1332669>
- Barusman, T. M. V., & Barusman, A. R. P. (2025). HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE SAMAPTA FUNCTION OF THE SOUTH LAMPUNG POLICE TO CREATE A SAFE AND CONTROLLED SITUATION IN THE SOUTH LAMPUNG POLICE AREA. Journal OfManagement, Business, and Social Science, 3, 1. <http://journal.ubl.ac.id/index.php/mabuss>
- Das, S. K., Azmi, F. T., & James, P. S. (2020). Factors Influencing Employees' Perception of Human Resource Practice: A Fuzzy Interpretive Structural Modeling Approach. Jindal Journal of Business Research, 9(1), 41–55. <https://doi.org/10.1177/2278682120908557>
- Diaz-Fernandez, M., Pasamar-Reyes, S., & Valle-Cabrera, R. (2017). Human capital and human resource management to achieve ambidextrous learning: A structural perspective. BRQ Business Research Quarterly, 20(1), 63–77. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2016.03.002>
- Diyan A, M., Subagja, I. K., & Hakim, A. (2024). Pengaruh Pemanfaatan E-Purchasing dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pengadaan Barang/Jasa di Unit Kerja Pengadaan Barang/Jasa (UKPBJ) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Jurnal Sosial Dan Teknologi (SOSTECH), 4(11), 1001–1009.
- Dotulong, V. nadindra puspamaya, & Andriany, D. (2021). Pengaruh organizational citizenship

- behaviour terhadap kinerja anggota Kepolisian. *Cognicia*, 9(2), 112–120. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v9i2.15770>
- Fahli, A. (2023). Tindakan Polisi Resort Lamongan Dalam Peningkatan Manajemen Kompetensi Sumber Daya Manusia Melalui Bintara Untuk Membangun Citra Kepolisian Republik Indonesia. *Sivis Pacem*, 1(2), 195–221.
- Firmansyah, A., & Hollyson, R. (2021). Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Bagaimana Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara di Indonesia. *EKOMBIS Sains*, 06(02), 177–193.
- Gunawan, H., Haming, M., Zakaria, J., & Djamareng, A. (2017). Effect of Organizational Commitment, Competence and Good Governance on Employees Performance and Quality Asset Management. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences* (ISSN 2455-2267), 8(1), 17. <https://doi.org/10.21013/jmss.v8.n1.p3>
- Helmy, A. F. (2016). PENGAMANAN OBJEK VITAL NASIONAL OLEH DIREKTORAT PENGAMANAN OBJEK VITAL POLDA KALIMANTAN SELATAN. *Badamai Law Journal*, 1, 221–242. <http://www.metro7.co.id/2014/02/objek-vital->
- Huang, C. (2017). Assessment of efficiency of manual and non-manual human resources for tourist hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(4), 1074–1095. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2015-0363>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 1–10.
- Jabbar, A. A., & Alam, I. A. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru pada SMP Negeri di Kecamatan Sukarame Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1020–1026. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1579>
- Myung, D.-J., Shin, G.-H., Lee, J.-H., Kim, E. J., & Lee, B.-S. (2021). Development of Human Resource Management Program for Protected Horticulture. *Journal of Bio-Environment Control*, 30(4), 356–366. <https://doi.org/10.12791/ksbec.2021.30.4.359>
- Nohi, S. (2025). Kompetensi Sumber Daya Manusia, Kualitas Sistem Informasi Daerah BMD dan Komitmen Pimpinan Terhadap Efektivitas Pengelolaan Barang Milik Daerah Pemerintah Kabupaten Pohowato. *Accountia Journal (Accounting Trusted, Inspiring, Authentic Journal)*, 09(02), 171–186.
- Nugroho, S. H. (2022). The role of human resources management in organizational perspective. *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(3), 012–018. <https://doi.org/10.30574/gjeta.2022.10.3.0040>
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 7–15.
- Ratnasarai, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., Saputra, A., Nasution, M., Bon, A. T., & Sutjahjo, G. (2024). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON POLICE PERSONNEL PERFORMANCE. *Proceeding 2nd International Conference on Multidisciplinary Studies Universitas Riau Kepulauan, Batam, December 14, 2024, 2, 18–29*. <https://proceeding.unrika.ac.id/index.php/ICMS/index>
- Rehman, S. U., Elrehail, H., Nair, K., Bhatti, A., & Taamneh, A. M. (2023). MCS package and entrepreneurial competency influence on business performance: the moderating role of business strategy. *European Journal of Management and Business Economics*, 32(1), 1–23. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-04-2020-0088>
- Shafiee, H., Razminia, E., & Zeymaran, N. K. (2016). Investigating the Relationship between Organizational Structure Factors and Personnel Performance. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 3(2), 160–165. www.ijmae.com
- Singh, S. K., Giudice, M. Del, Chierici, R., & Graziano, D. (2020). Green innovation and

- environmental performance: The role of green transformational leadership and green human resource management. *Technological Forecasting and Social Change*, 150, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- Sofiati, E., Hidayat, T., Permana, J., Anggiani, S., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2023). High-Performance Human Resource Practices untuk Membina Kinerja dan Komitmen Organisasi melalui Kepuasan Kerja. *JHIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 6(7), 5048–5054. <http://jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Susanti, O., & Yulianti, O. (2021). The Effect of Motivation and Human Resources Development on Employee Performance at Dukcapil Agency of Central Bengkulu Regency Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Dukcapil Bengkulu Tengah. In *Journal of Indonesian Management* (Vol. 1, Number 3).
- Venesaar, U., Malleus, E., Arro, G., & Toding, M. (2022). Entrepreneurship competence model for supporting learners development at all educational levels. *Administrative Sciences*, 12(1). <https://doi.org/10.3390/admsci12010002>
- Wildan, M. A., Saleh, A. M., & Imron, M. A. (2020). STRATEGI REKRUTMEN DALAM PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MEDIA PERS INDONESIA. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 1–7. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v1i1.7>
- Yahya, yahya, & Yani, D. A. (2023). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Blambangan Umpu Kecamatan Blmbangan Umpu Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1, 39–50.