

**PENGARUH PENEMPATAN DAN KETERIKATAN KARYAWAN
MELALUI MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA
(Studi kasus terhadap ASN Polda Riau, Pekanbaru)**

Oleh :

Fadhil Luthfi

Pembimbing : Rosnelly Roesdi dan Raden Lestari Ganarsih

Vaculty of Economic and Business of Riau University, Pekanbaru, Indonesia

Email : fadhilluthfi433@gmail.com

*Influence of Placement And Employee Attachment Through Motivation To Work
Achievement (Case Study Of ASN Polda Riau, Pekanbaru)*

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of Placement And Employee Attachment Through Motivation To Work Achievement (Case Study Of ASN Polda Riau, Pekanbaru) partially and indirect influence of variable intervening in path analysis. This research takes place in Polda Riau. The number of respondents are 182 ASN, Methods of data analysis using quantitative descriptive method with Path Analysis analysis tool, with the help of SPSS version 21.0. In this study consists of four variables, namely one dependent variable and three independent variables. These variables are Motivation (Y1), Work Achievement (Y2), Placement (X1), and Employee Attachment (X2). The results showed that: 1) Placement variable directly positively influenced significantly to the work performance of ASN Polda Riau, Pekanbaru, 2) Employment Attribute Variables have a significant positive effect on the performance of ASN Polda Riau, Pekanbaru, 3) Placement Variables directly have a significant positive effect on motivation of ASN Polda Riau, Pekanbaru, 4) Employee Attribute Variables directly have a significant positive effect on motivation ASN Polda Riau, Pekanbaru, 5) Motivation variable has no significant effect on job performance, 6) Placement variable has no significant effect on job performance through motivation on ASN Polda Riau, Pekanbaru, 7) Employee engagement variables has no significant effect on job performance through motivation on ASN Polda Riau, Pekanbaru.

Keywords : Employee Engagement, Job Performance, Motivation, Placement

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Aparatur sipil

negara diberikan perjanjian kerja dan diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. ASN dituntut profesional, memiliki nilai dasar,

etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam hal memperoleh dan membina ASN dari awal, terdapat sistem yang dikenal dengan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi ASN pasal 2 disebutkan bahwa, “penilaian prestasi kerja ASN bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan ASN yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja”.

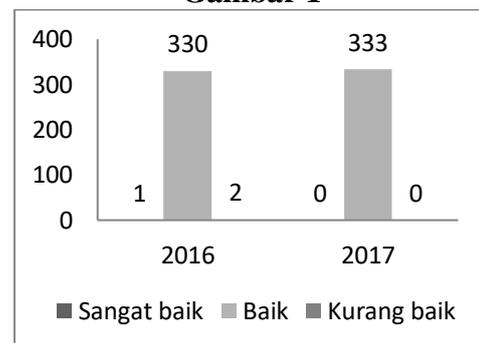
Meninjau perkembangan ASN Indonesia, 2018 adalah saat birokrasi menuju berdasarkan visi dan performance dan transformasi kebijakan manajemen ASN dari *closed career system* menuju *open career system*. Fenomena ASN Indonesia saat ini merupakan tantangan yang harus dihadapi dan dipersiapkan pihak yang berwenang terhadap kesiapan ASN Polda Riau dimasa yang akan datang.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan kerja dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut (Syukur,2012). Perubahan paradigma manajemen

sumber daya manusia yang memandang manusia sebagai aset instansi menjadikan sumber daya manusia sebagai agen penggerak perubahan. Instansi pemerintah mendapat sorotan penting akan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Pemenuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas harus melalui tahap penempatan dan peningkatan kompetensi secara profesional.

Penilaian prestasi kerja pada ASN Polda Riau terdapat dua unsur untuk menentukan tingkat prestasi kerja PNS, yaitu dapat dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja, ang ditunjukkan pada gambar 1 dibawah ini.

Gambar 1



Sumber : *Badan Kepegawaian Polda Riau, Pekanbaru.*

Data pada gambar 1 menunjukkan nilai prestasi kerja ASN Polda Riau, dengan jumlah pegawai 333 orang, pada tahun 2016, ASN yang mendapatkan nilai prestasi kerja sangat baik sebanyak 1 orang, sedangkan tahun pada tahun 2017 tidak ada, artinya terdapat penurunan jumlah pegawai yang mendapatkan nilai prestasi kerja sangat baik. Selanjutnya yang mendapatkan nilai prestasi kerja baik

pada tahun 2016 sebanyak 330 orang dan tahun 2017 sebanyak 333 orang dan pada kategori cukup baik pada tahun 2016 sebanyak 2 orang.

Pemilihan yang cermat dan penempatan karyawan membuat mereka secara fisik, mental, dan tempramen sesuai dengan pekerjaan yang mereka harapkan, membuat karyawan dapat berkembang sesuai keinginan mereka sehingga akan memperkecil jumlah karyawan yang tidak pada tempatnya (Hasibuan,2016). Pada ruang lingkup ASN Polda Riau diharapkan proses penempatan dilakukan dengan kesesuaian yang tepat. Pegawai harus ditempatkan dengan posisi dan peranannya yang lebih jelas di dalam organisasi kerja, baik pegawai lama maupun karyawan baru yang diperoleh sebagai hasil seleksi (Nawawi,2008:129). Hasil survey yang dilakukan pada 20 ASN berikut ini menunjukkan adanya fenomena penempatan yang belum optimal ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1
pra survey mengenai penempatan ASN Polda Riau Tahun 2018

Pernyataan		Alternatif Jawaban Jml					Jml	Rata - Rata
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS		
Jabatan yang saya duduki saat ini sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	F	4	13	2	1	-	20	2
	S	4	26	6	4	-	40	
Keahlian dan keterampilan kerja saya menjadi pertimbangan manajemen dalam memberikan jabatan kepada saya	F	-	5	8	7	-	20	3,1
	S	-	10	24	28	-	62	
Kondisi kesehatan saya menjadi faktor pertimbangan dalam menduduki jabatan saat ini	F	-	16	1	3	-	20	2,35
	S	-	32	3	12	-	47	
Usia saya menjadi faktor pertimbangan dalam menduduki jabatan saat ini	F	-	13	6	1	-	20	2,4
	S	-	26	18	4	-	48	
Total							277	2,46

Sumber : *Polda Riau*

Dilihat dari tabel 1 terdapat fenomena penempatan yang belum optimal dari latar belakang pendidikan dan rasa percaya diri atas kompetensi yang dimiliki oleh ASN Polda Riau. Juga beban kerja yang di peroleh dirasa belum menjadi

pertimbangan sehingga hanya menguntungkan ASN muda dan membuat ASN usia lanjut kewalahan, namun hal ini mesti diteliti lebih lanjut.

Mengenai keterikatan ASN terhadap Polda Riau itu sendiri, berbagai peneliti dan teori mengungkapkan hal tersebut. Keterikatan karyawan mendefinisikan komitmen atau motivasi yang mengacu pada keadaan psikologis dimana karyawan merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan instansi dan melakukan tugas dengan standar yang tinggi melebihi persyaratan yang ditugaskan (Truss et al,2014), serta pandangan bahwa keterikatan bertujuan agar pegawai memiliki keterikatan melebihi karyawan yang puas, atau sekedar berkomitmen kepada suatu organisasi atau seseorang, lebih dari itu (Scheiman, 2011:41). Keterikatan merupakan tingkat tertinggi dar komitmen seorang pegawai.

Hasil survey yang dilakukan pada 20 ASN berikut ini menunjukkan adanya fenomena keterikatan karyawan yang belum optimal ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Prasurvey mengenai keterikatan karyawan ASN Polda Riau Tahun 2018

Pernyataan		Alternatif Jawaban Jml					Jml	Rata - Rata
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS		
Saya mencurahkan energi dan mental yang kuat selama bekerja	F	-	3	8	9	-	20	3,3
	S	-	6	24	36	-	66	
Saya tekun dalam menghadapi kesulitan kerja	F	-	2	7	11	-	20	3,45
	S	-	4	21	44	-	69	
Saya merasa terlibat dalam pekerjaan	F	-	5	5	9	1	20	3,3
	S	-	10	15	36	5	66	
Saya memiliki rasa kebanggaan terhadap pekerjaan yang saya lakukan	F	-	-	6	9	5	20	3,95
	S	-	-	18	36	25	79	
Saya bekerja dengan konsentrasi penuh	F	-	1	8	7	4	20	3,75
	S	1	2	24	28	20	75	
Saya serius dalam melakukan pekerjaan	F	-	-	6	11	3	20	3,85
	S	-	-	18	44	15	77	
Total							552	3,6

Sumber : *Polda Riau*

Dalam hal ini ASN Polda Riau kurang dilibatkan dalam hal memberikan ide serta gagasan dalam pekerjaannya, baik itu disaat rapat atau gagasan langsung kepada atasan, namun keterikatan sudah diusahakan dengan maksimal oleh ASN namun prestasi masih juga sulit di raih oleh ASN Polda Riau. Juga nilai-nilai personal tertentu perlu dibangun sedini mungkin, perasaan mendalam kepada pekerjaan, agar tercipta ASN yang berprestasi, hal ini menjadi hal yang penting bagi ASN dalam berkarir, namun hal ini mesti diteliti lebih lanjut.

Berikutnya, fakta mengenai motivasi yang terjadi pada ASN Polda Riau adalah pegawai yang memiliki motivasi yang cenderung menurun. ASN yang didominasi usia kurang produktif dan berkembang kepada kurangnya jiwa aktualisasi diri dari ASN. Dikaitkan dengan teori motivasi dan aplikasinya, yang penting mendapat perhatian dalam hubungan dengan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi ialah bahwa cara dan teknik motivasi yang digunakan haruslah dalam rangka penanaman keyakinan dalam diri semua anggota organisasi bahwa tercapainya tujuan dan sasaran organisasi akan merupakan wahana terbaik bagi mereka untuk mencapai tujuan pribadinya (Siagian, 2012:20). Peneliti memberikan sejumlah pernyataan kepada 20 ASN yang menunjukkan adanya fenomena motivasi yang belum optimal ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Prasurvey mengenai motivasi ASN
Polda Riau Tahun 2018

Pernyataan		Alternatif Jawaban Jml					Jml	Rata Rata
		1 STS	2 TS	3 CS	4 S	5 SS		
Saya bekerja menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan kepada saya	F	1	1	4	8	7	20	4,1
	S	1	2	12	32	35	82	
Saya berkeinginan untuk mengembangkan karir keuangannya	F	-	10	4	6	-	20	2,8
	S	-	20	12	24	-	56	
Saya mempunyai variasi pekerjaan, kontrol, metode serta langkah-langkah tertentu atas pekerjaan saya	F	1	2	3	13	1	20	3,55
	S	1	4	9	52	5	71	
Saya memperoleh pengakuan, bahwa saya adalah pegawai yang berprestasi, baik untuk diberi penghargaan dan pujian	F	2	13	5	-	-	20	2,15
	S	2	26	15	-	-	43	
Total							332	3,15

Sumber : Polda Riau

Dari tabel diatas bisa dilihat bahwa fenomena pengembangan diri belum tampak signifikan bagi ASN Polda Riau. Faktor lain juga terlihat bahwa ASN Polda Riau kurang mendapat pengakuan secara prestasi, sehingga cenderung mempengaruhi kinerja ASN Polda Riau, namun hal ini mesti diteliti lebih lanjut.

Melihat fenomena diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “PENGARUH PENEMPATAN DAN KETERIKATAN KARYAWAN MELALUI MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi Kasus Pada ASN Polda Riau, Pekanbaru)”.

TELAAH PUSTAKA

Prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Wibowo, 2007:7).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, indikator dari prestasi kerja adalah sebagai berikut: (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) orientasi pelayanan, (4) integritas, (5) komitmen, (6) disiplin, (7) kerjasama, (8) kepemimpinan.

Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2009:93).

Berikut adalah indikator dari motivasi diukur berdasarkan dimensi motivator Herzberg terdiri dari 4 (empat) indikator diantaranya:

(1) *Achievement* (Prestasi kerja), (2) *Advancement* (pengembangan diri), (3) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri), (4) *Recognition* (pengakuan)

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Mathis & Jackson, 2006:262).

Berikut Indikator penempatan menurut (Hasibuan,2010:54-55)

(1) Latar belakang pendidikan pegawai, (2)Pengalaman kerja pegawai, (3) Kondisi kesehatan fisik pegawai, (4) Usia pegawai.

Keterikatan karyawan adalah kondisi dimana karyawan yang memiliki keterikatan melebihi karyawan yang puas atau sekedar berkomitmen kepada suatu organisasi atau seseorang (Scheiman,2011:41).

Berikut adalah indikator – indikator keterikatan karyawan menurut Schaufeli, et al (Schaufeli, Salanova, Gonzales, & Bakker, 2002)

(1) *Vigor*, (2) *Dedication*, (3) *Absorbition*.

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus (Rusiadi, 2013). Hasil pengamatan yang didapat oleh penulis melalui pengolahan Kuesioner di kantor pusat Polda Riau di Jl.Sudirman No. 235, Pekanbaru.
2. Data sekunder adalah data yang diperoleh dan berasal dari laporan-laporan yang diterbitkan oleh pihak instansi (Rusiadi, 2013). Data tersebut sudah tersedia dan peneliti bisa menggunakan data ini tanpa harus mengolahnya. Data sekunder dari penelitian ini yaitu berupa gambaran umum instansi, struktur organisasi instansi, jumlah pegawai, dan data yang menunjang informasi tentang instansi.

B. Populasi dan Sampel

Populasi sampel adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti. (Sugiyono, 2013:218-219).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Polda Riau sejumlah 333 orang yang terbagi ke dalam berbagai satuan kerja

Penelelitian ini menggunakan metode Simple Random Sampling. “Simple Random Sampling” merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan

strata yang ada dalam populasi itu” (Sugiyono, 2009: 120).

Metode perhitungan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan sampel Slovin yaitu sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(\alpha)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

α^2 = Persen kelonggaran ketidakteelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Adapun hasil perhitungan jumlah sampel penelitian dengan menggunakan metode Slovin adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{333}{1 + 333(0,05)^2}$$

$$n = \frac{333}{1,832}$$

$$n = 182$$

C. Analisis Data

1. Uji Analisis Data

a. Uji Validitas

(Sugiyono, 2007:267) menyatakan uji validitas yaitu melakukan pengujian atas kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Suatu instrument dikatakan valid jika pernyataan pada suatu instrument mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel, dengan kriteria pengujian:

1) Bila r hitung > r tabel, berarti item pernyataan valid

2) Bila r hitung < r tabel, berarti item pernyataan tidak valid

b. Uji Realibilitas

Sugiyono (2007:267)

menyatakan uji reliabilitas yaitu melakukan pengujian atas kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang reliabel berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Menurut Rusiadi (2013) untuk reliabilitas digunakan *Teknik Alpha Cronbach*, dimana suatu instrument dapat dikatakan handal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan atau alpha 0,6 atau lebih.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita (Sarjono dan Julianita, 2011:53). Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas akan dilakukan uji analisis *kurva Histogram* dan grafik *Normal P-P Plot*

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas, apabila variabel-variabel bebas berkorelasi sempurna maka

disebut Multikolinieritas sempurna. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel dapat dilihat dari nilai *variance inflation faktor* (VIF), yaitu:

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multokolinieritas pada penelitian tersebut.
- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan $VIF > 10$, maka dapat diartikan bahwa terjadi gangguan multokolinieritas pada penelitian tersebut.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Heterokedastisitas dapat mengakibatkan pendugaan parameternya tidak efisien sehingga tidak mempunyai ragam minimum. Karena pendugaan parameter dianggap efisien karena memiliki ragam yang minimum, sehingga akan bersifat konstan atau disebut juga bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Salah satu usaha untuk mengatasi heteroskedastisitas ini dapat dilakukan dengan mentransformasikan variabel – variabelnya, baik variabel bebas, variabel tidak bebas maupun keduanya agar asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Dampak yang akan terjadi apabila terdapat keadaan heterokedastisitas adalah sulit mengukur standart deviasi yang sebenarnya, dapat menghasilkan

standart deviasi yang terlalu lebar maupun terlalu sempit. Jika tingkat *error* dari *varians* terus bertambah, maka tingkat kepercayaan akan semakin sempit, untuk mendeteksi ada tidaknya Heteroskedastisitas, salah satunya yaitu dengan melihat *scatterplot*.

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005:107) adalah:

- a. Jika ada pola teratur pada grafik, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

4) Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel pengganggu masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Untuk mengetahui apakah pada model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan D-W (Durbin Watson). Kriteria autokorelasi ada 3, yaitu:

- a. Nilai D-W di bawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.
- b. Nilai D-W di antara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi.
- c. Nilai D-W di atas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif.

2. Analisis jalur (*path analysis*)

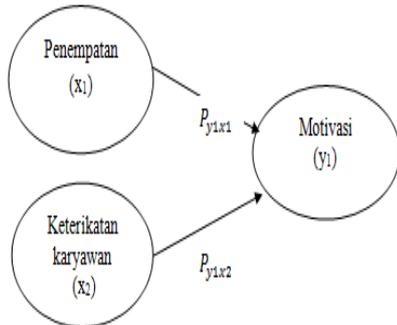
Analisis jalur (*path analysis*) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis

regresi untuk menaksir hubungan kualitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011: 249).

Gambar 2

$$Y_1 = P_{Y_1X_1}X_1 + P_{Y_1X_2}X_2 + \epsilon_1 \dots \dots \dots$$

(Model substruktural 1)

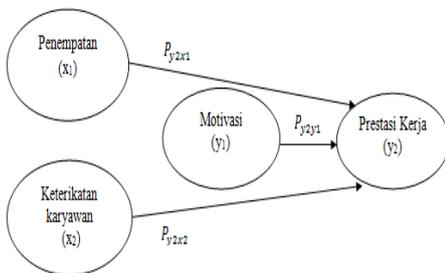


Sumber : Riduan (2010:129) dan Kuncoro (2010:129)

Gambar 3

$$Y_2 = P_{Y_2X_1}X_1 + P_{Y_2X_2}X_2 + P_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_1 \dots \dots \dots$$

(Model substruktur 2)



Sumber : Riduan (2010:129) dan Kuncoro (2010:129)

HASIL PENELITIAN

Tabel 4
Hasil Uji Valditas

a) Variabel Penempatan (X1)

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X1.1	0,775	0,146	Valid
X1.2	0,802	0,146	Valid
X1.3	0,869	0,146	Valid
X1.4	0,863	0,146	Valid

b) Variabel Keterikatan Karyawan (X2)

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
X2.1	0,820	0,146	Valid
X2.2	0,723	0,146	Valid
X2.3	0,707	0,146	Valid
X2.4	0,775	0,146	Valid
X2.5	0,822	0,146	Valid
X2.6	0,814	0,146	Valid

c) Variabel Motivasi (Y1)

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Y1.1	0,567	0,146	Valid
Y1.2	0,707	0,146	Valid
Y1.3	0,730	0,146	Valid
Y1.4	0,812	0,146	Valid

d) Variabel Prestasi Kerja (Y2)

Indikator	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
Y2.1	0,695	0,146	Valid
Y2.2	0,680	0,146	Valid
Y2.3	0,647	0,146	Valid
Y2.4	0,710	0,146	Valid
Y2.5	0,726	0,146	Valid
Y2.6	0,727	0,146	Valid
Y2.7	0,759	0,146	Valid
Y2.8	0,656	0,146	Valid

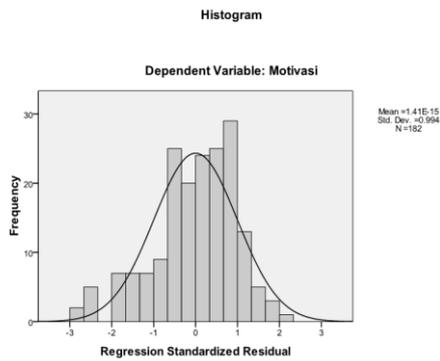
Sumber : Data Olahan, 2018

Tabel 5
Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Standar Realibilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Motivasi (Y)	0,6	0,664	Reliabel
2.	Prestasi Kerja (Y2)	0,6	0,849	Reliabel
3.	Penempatan (X1)	0,6	0,842	Reliabel
4.	Keterikatan Karyawan (X2)	0,6	0,866	Reliabel

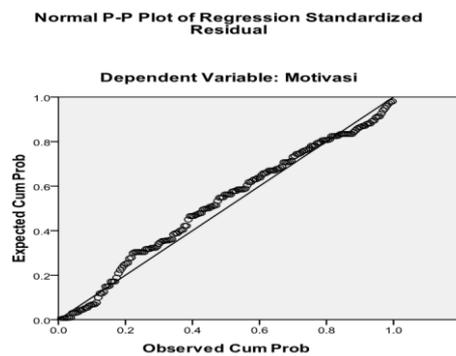
Sumber : Data Olahan, 2018

Gambar 4
Uji Normalitas Histogram
Motivasi



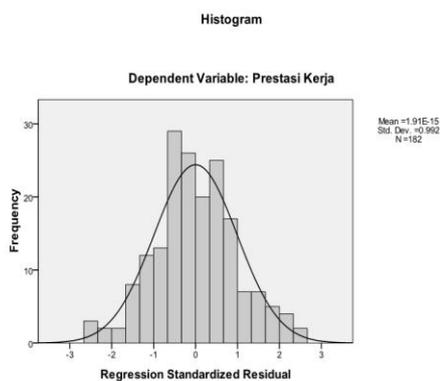
Sumber : *Data Olahan, 2018*

Gambar 5
Uji Normalitas Normal Plot
Motivasi



Sumber : *Data Olahan, 2018*

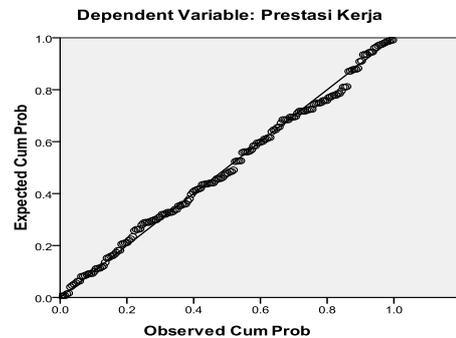
Gambar 6
Uji Normalitas Histogram
Prestasi Kerja



Sumber : *Data Olahan, 2018*

Gambar 7
Uji Normalitas Normal Plot
Prestasi Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : *Data Olahan, 2018*

Tabel 7
Hasil Uji
Multikolinieritas Model Motivasi

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Penempatan (X1)	0.778	1.286	Tidak terdapat Multikolinieritas
Keterikatan Karyawan (X2)	0.778	1.286	Tidak terdapat Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : *Data Olahan, 2018*

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel independen model penelitian pertama < 10 , sehingga model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas Model
Prestasi Kerja

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Penempatan	0.558	1.794	Tidak

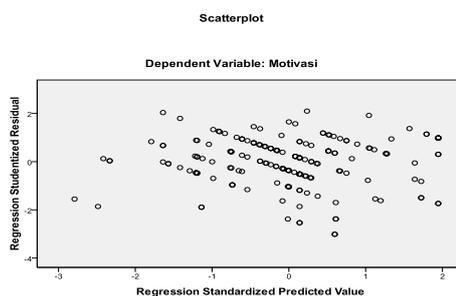
(X1)			terdapat Multikolinieritas
Keterikatan Karyawan (X2)	0.653	1.530	Tidak terdapat Multikolinieritas
Motivasi (Y1)	0.480	2.084	Tidak terdapat Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan, 2018

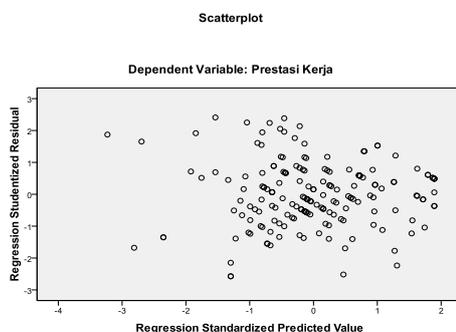
Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel independen model penelitian kedua < 10 , sehingga model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

Gambar 8
Gambar Scatterplot, Hasil Uji Heteroskedastisitas Motivasi



Sumber : Data Olahan, 2018

Gambar 9
Gambar Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas Prestasi Kerja



Sumber : Data Olahan, 2018

Tabel 9
Uji Autokorelasi Motivasi

Change Statistics					Durbin Watson
R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
.520	97.012	2	179	.000	1.525

Sumber : Data Olahan, 2018

Uji autokorelasi pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,525 yang terletak antara -2 dan +2, dan hal ini seharusnya menyimpulkan bahwa persamaan model penelitian pertama ini bebas dari autokorelasi karena nilai Durbin Watson berada diantara -2 hingga +2.

Tabel 10
Uji Autokorelasi Prestasi Kerja

Change Statistics					Durbin Watson
R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
.579	81.533	3	178	.000	1.565

Sumber : Data Olahan, 2018

Uji autokorelasi pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,565 yang terletak antara -2 dan +2, Oleh dan hal ini berarti bahwa persamaan model penelitian kedua ini bebas dari autokorelasi karena nilai Durbin Watson berada diantara -2 hingga +2.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Pengalisanan untuk menganalisa pengaruh variabel intervening pada penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (Path Analysis). Menaksir hubungan

analisis jalur pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

a. Analisis Pengaruh Variabel Penempatan dan Keterikatan Karyawan Terhadap Motivasi

Hasil analisis pengaruh variabel penempatan dan keterikatan karyawan terhadap motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11
Model Summary Motivasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.515	.37270

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan, Penempatan

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Olahan, 2018

Pada tabel 11 menunjukkan bahwa tabel R² (R Square) sebesar 0,520. Nilai R² ini digunakan dalam perhitungan e₁. e₁ merupakan varian variabel motivasi yang tidak dijelaskan oleh penempatan dan keterikatan karyawan. Besarnya e₁ adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{1 - R^2} \\
 &= \sqrt{1 - 0,520} \\
 &= \sqrt{0,480} \\
 &= 0,693
 \end{aligned}$$

Tabel 12
Analisis Regresi Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t- hitung	Si- g.	t- tabel
	B	Std. Error				
1 (Constant)	1.154	.225		5.124	.000	1.973
Penempatan	.343	.041	.493	8.405	.000	

Keterikatan Karyawan	.354	.061	.342	5.831	.000	
----------------------	------	------	------	-------	------	--

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Olahan, 2018

$$Y_1 = 0,493X_1 + 0,342X_2 + 0,693$$

Persamaan tersebut menunjukkan

bahwa :

- Setiap terjadi peningkatan penempatan, akan diikuti peningkatan motivasi sebesar 0,493. Jadi jika penempatan meningkat maka motivasi juga akan meningkat.
- Setiap terjadi peningkatan keterikatan karyawan, akan diikuti peningkatan motivasi sebesar 0,342. Jadi jika keterikatan karyawan meningkat maka motivasi juga akan meningkat.

b. Analisis Pengaruh Variabel Penempatan, Keterikatan Karyawan dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Hasil analisis pengaruh variabel penempatan, keterikatan karyawan dan motivasi terhadap prestasi kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 13
Model Summary Prestasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.761 ^a	.579	.572

Sumber : Data Olahan, 2018

Pada tabel 13 menunjukkan bahwa tabel R² (R Square) sebesar 0,579. Nilai R² ini digunakan dalam

perhitungan e_2 . e_2 merupakan varian variabel prestasi kerja yang tidak dijelaskan oleh penempatan, keterikatan karyawan dan motivasi. Besarnya e_2 adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - R^2} \\ &= \sqrt{1 - 0,579} \\ &= \sqrt{0,421} \\ &= 0,649 \end{aligned}$$

Tabel 14
Analisis Regresi Prestasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	t
	B	Std. Error				
1 (Constant)	1.394	.192		7.261	.000	
Penempatan	.105	.038	.179	2.741	.007	
Keterikatan Karyawan	.553	.053	.632	10.504	.000	1.973
Motivasi	.035	.059	.041	.581	.562	

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan, 2018

$$Y_2 = 0,179X_1 + 0,632X_2 + 0,041 Y_1 + 0,649$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa :

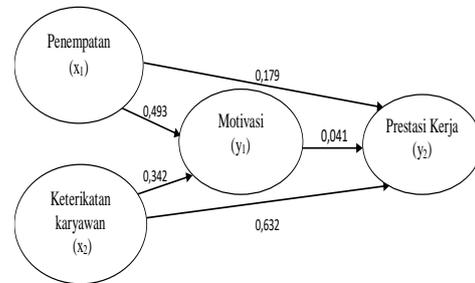
- Setiap terjadi peningkatan penempatan, akan diikuti peningkatan prestasi kerja sebesar 0,179. Jadi jika penempatan meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat.
- Setiap terjadi peningkatan keterikatan karyawan, akan diikuti peningkatan prestasi kerja sebesar 0,632. Jadi jika

keterikatan karyawan meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat.

- Setiap terjadi peningkatan motivasi akan diikuti peningkatan prestasi kerja sebesar 0,041. Jadi jika motivasi meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan Persamaan Y_1 dan Y_2 diatas, didapatkan suatu model analisis jalur sebagai berikut:

Gambar 10
Model Analisis Jalur



Sumber : Data Olahan, 2018

1. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect / Ie)

a. Pengaruh Penempatan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y2) melalui motivasi (Y1)

$$IEY_2Y_1X_1 = X_1 \leftarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,493) * (0,041) = 0,020213$$

Nilai pengaruh tidak langsung = 0,020213. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung sebesar 0,020213.

b. Pengaruh Keterikatan Karyawan (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y2) melalui motivasi (Y1)

$$IEY_2Y_1X_2 = X_2 \leftarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,342) * (0,041) = 0,014022$$

Nilai pengaruh tidak langsung = 0,014022. Hasil perkalian menunjukkan bahwa nilai koefisien berpengaruh tidak langsung sebesar 0,014022.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dari variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 15
Koefisien Determinasi Variabel
Dependen Motivasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	.520	.515	.37270

a. Predictors: (Constant), Keterikatan Karyawan, Penempatan

b. Dependent Variable: Motivasi

Sumber : Data Olahan, 2018

Nilai R Square sebesar 0,520 (52%), artinya kemampuan dari variabel penempatan (X1) dan keterikatan karyawan (X2) dalam menerangkan variabel motivasi (Y1) sebesar 0,520 (52%), sedangkan sisanya 48% nya lagi diterangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

Tabel 16
Koefisien Determinasi Variabel
Dependen Prestasi Kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.761 ^a	.579	.572	.29665

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Keterikatan Karyawan, Penempatan

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data Olahan, 2018

Nilai R Square sebesar 0,579 (57,9%), artinya kemampuan dari variabel penempatan (X1), keterikatan karyawan (X2) dan Motivasi (Y1) dalam menerangkan variabel prestasi kerja (Y2) sebesar 0,579 (57,9%), sedangkan sisanya 42,1% nya lagi diterangkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penulis mengambil kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah penulis lakukan sebelumnya. Adapun kesimpulan-kesimpulan dari penulisan skripsi ini adalah :

1. Variabel Penempatan secara langsung berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja ASN Polda Riau, Pekanbaru
2. Variabel Keterikatan Karyawan berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja ASN Polda Riau, Pekanbaru
3. Variabel Penempatan secara langsung berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi ASN Polda Riau, Pekanbaru
4. Variabel Keterikatan Karyawan secara langsung berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi ASN Polda Riau, Pekanbaru
5. Variabel Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja
6. Variabel penempatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi pada ASN Polda Riau, Pekanbaru

7. Variabel keterikatan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja melalui motivasi pada ASN Polda Riau, Pekanbaru

Saran

Adapun saran-saran yang penulis berikan kepada ASN Polda Riau adalah:

1. Dalam hal prestasi kerja, Polda Riau dapat melakukan peningkatan pada mengasah kemampuan ASN untuk mampu mengarahkan teman sejawat untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan agar dari segi kuantitas dan kualitas pekerjaan dapat terpenuhi
2. Dalam hal motivasi, Polda Riau dapat memberikan motivasi berupa pengakuan pada prestasi yang diraih oleh ASN Polda Riau, sehingga ASN memiliki keinginan yang kuat untuk terus mengembangkan karir nya
3. Dalam hal penempatan, Polda Riau dapat melakukan penyesuaian ulang pada ASN yang mengalami kesulitan pemenuhan standar dikarenakan faktor usia dan kesehatan
4. Dalam hal keterikatan, Polda Riau dapat merancang program yang dapat mengeskalisasi kemampuan pencurahan mental, energi, serta ketekunan ASN, baik itu dengan seminar motivasi, seminar ilmiah, dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan keterikatan ASN pada pekerjaannya. Polda Riau juga sebaiknya melibatkan ASN dengan lebih intensif dalam hal perlakuan pekerjaan dan keputusan-keputusan yang di ambil, sehingga ASN lebih bisa

melek terhadap kebijakan yang di rancang bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19 (edisi kelima)*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966), *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Manajemen, alih bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Riduan dan Kuncoro.2010. *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*,Bandung : Alfabeta
- Rusiadi, dkk. 2013. *Metode Penelitian, Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Lisrel*. Medan: USU Press.
- Scheiman, William A, 2011. *Alignment, Capability,*

*Engagement, Pendekatan
Baru Talent Management
Untuk Mendongkrak Kinerja
Organisas.* Jakarta : PPM

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian
Manajemen.* Bandung :
Alfabeta.