

Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau

¹Andri Saputra, ²Susi Hendriani, ³Yulia Efni

Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau
e-mail: andri.tigaenam@gmail.com

Abstrak

Latar belakang penelitian menyebutkan terjadinya fluktuasi kinerja personil Polda Riau, sehingga mengakibatkan pada satu saat personil tidak dapat bekerja dengan baik, bahkan cenderung untuk tidak berprestasi. Hal tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya motivasi bekerja, penempatan Kerja yang tidak efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi, Penempatan kerja terhadap Kemampuan Kerja dan Prestasi Kerja Anggota Polda Riau. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatori, dengan tujuan untuk dapat memberikan saran kepada pihak-pihak, sehingga kinerja dan prestasi kerjanya meningkat melalui model penelitian yang diajukan. Populasi penelitiannya personil Polda Riau sebanyak 2.267 orang. Ukuran Sampel ditentukan dengan menggunakan pendekatan issac michael, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, diperoleh sampel sebanyak 340 orang yang menjadi responden atas instrumen penelitian berupa kuestioner penelitian. Pada penelitian ini, analisis data menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, penempatan dan kemampuan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan pada prestasi Anggota Polda Riau, dengan indikator yang menunjukkan pengaruh terbesar adalah motivasi yang berasal dari prestasi, pemenuhan keadilan atas penempatan berdasarkan kepangkatan, dan kemampuan anggota untuk dapat dipercaya. Berdasarkan hal tersebut maka disarankan kepada manajemen agar dapat memperhatikan hasil penelitian, dan model penelitian dapat digunakan sebagai panduan pada penelitian berikutnya.

Kata kunci: *motivasi, penempatan kerja, kemampuan kerja dan prestasi kerja*

The Influence Of Motivation, Job Placement and Working Ability On Job Performance Of Riau Police Officers

Abstract

Background research show there is a fluctuated performance of Police Officer, that make the officer can't achieve high performance. This circumsantes, hypothetically caused by lack of motivation, and ineffective work placement in Riau State Police Office. The aims of this this studies is to determine the Effect of Motivation, Work Placement and General Work Ability to Spesific Work Ability .The research design used was explanatory research, to give an suggestion to related user of this research. Population of this research is Riau Regional Police Officer, amount of 2.267, and the sample is 340 officer, by Issac Michael sample amount method, using error of 5%, that respond to questioner of research instrument, and analyzed by Partial Least Square approach. The result of this research show that motivation, work placement and general work ability have positive and significant effctet to spesific work ability of Riau Regional Police officer, with the highest indicator that effect the spesific work ability is motivation to highest achievement, placement based on job rank, and the ability to be trusted. Based on the the result of this research, the management of police suggest to consider the factor that has been explained, and for the future research can cited this research model and expand the model more.

Keywords: *motivation, work placement, general work performance, spesific work performance*

Pendahuluan

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa-pembangunan. Tenaga kerjayang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manu-

sia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam suatu organisasi, realisasi pencapaian tertentu adalah sesuatu yang sangat penting, dalam organisasi yang kompetitif saat ini, sejumlah organisasi banyak mengalami kemunduran dalam pencapaian tujuan. Salah satu penyebabnya adalah organisasi kurang memperhatikan faktor manusia sebagai unsur penting penyelenggaraan organisasi tersebut. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan seorang pemimpin adalah memperhatikan hasil kerja pegawai atau anggotanya berupa kinerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, prestasi sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang independen, sedangkan faktor lainnya (non manusia) merupakan faktor produksi yang dependen. Dikatakan independent karena manusia mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi yang lain, oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi. Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan sehingga memberikan motivasi bagi para pegawai atau anggotanya terutama dalam kondisi lingkungan yang serba tidak pasti. Selain itu perlu diperhatikan pula bahwa penempatan anggota polisi yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusia. Untuk itu hal utama yang harus diperhatikan seorang pemimpin adalah memperhatikan

hasil kerja anggotanya berupa prestasi kerja anggota sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh organisasi atau Instansi Kepolisian Polda Riau.

Terdapat peningkatan jumlah anggota Kepolisian Daerah Riau yang dengan penilaian baik sejumlah 122 (seratus dua puluh dua) orang, atau terjadi peningkatan sebesar 5 %) dari tahun sebelumnya. Hal ini tentunya merupakan sinyal yang baik bagi Kepolisian Daerah Riau dalam menjalankan manajemen terhadap aset berupa sumber daya manusianya. Kenaikan tersebut, bahkan merupakan bagian dari berkurangnya pegawai dengan kriteria cukup sejumlah 135 (seratus tiga puluh lima) orang anggota, atau 78% dari tahun sebelumnya.

Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Menurut Steers dalam Sutrisno (2009) mengemukakan, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari.

Kemampuan, kejelasan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi seorang pegawai atau semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan terdapat kecondongan pegawai tersebut akan memiliki kemampuan kerja yang semakin baik.

McClelland dalam Royle dan Hall (2012) dengan jelas menyatakan bahwa motivasi yang diberikan pada seorang pegawai, akan memompa semangat pegawai untuk mencapai dua hal yaitu prestasi kerja dan kesempatan untuk memperoleh kekuasaan. Hadi dan Solihat (2006), mendukung teori ini dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi yang baik akan mendorong kemampuan kerja pegawai.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Opu (2008), ditemukan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi yang diberikan oleh manajemen, memberikan pengaruh positif dan signifikan, sehingga mendorong pegawai dapat berprestasi lebih baik, sehingga objek penelitian dapat berkinerja lebih baik juga, yang ditandai dengan naiknya

indeks akreditasi objek penelitian. Namun ada kalanya pimpinan melakukan motivasi negatif terhadap pegawai atau personilnya dengan harapan dapat menyadarkan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Sedangkan untuk menjelaskan hubungan antara penempatan kerja dan prestasi kerja, Siagian (2004:68) mendefinisikan penempatan sebagai berikut: tindak lanjut dari seleksi yaitu untuk meletakkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/ pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan "authority" kepada orang tersebut, dengan demikian calon-calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya di jabatan yang bersangkutan. Berdasarkan terjemahan diatas, peneliti melihat bahwa dengan penempatan kerja yang tepat, yang sesuai dengan pengetahuannya, maka akan mendorong pegawai yang bersangkutan dengan kewenangannya akan meningkatkan kemampuan kerjanya, apabila dirangkai dengan rasa tanggung jawab yang tepat atas penempatan tersebut. Hal ini sejalan dengan pernyataan penelitian Rudhaliawan et all (2013) yang menyatakan penempatan kerja secara positif mempengaruhi kemampuan kerja pegawai.

Hasil riset Indian Institute of Placement, menyatakan hal yang serupa, dimana penempatan yang baik mendorong peningkatan kemampuan kerja dari para pegawai magang dari Universitas yang mengajukan. Hal ini kemudian mendorong para pegawai magang untuk menunjukkan prestasi kerja agar dapat memperoleh hubungan kerja berikutnya, baik pada perusahaan tempat magang, ataupun yang prospek lainnya.

Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kemampuan seorang personil yang

semakin meningkat akan mengakibatkan personil tersebut akan memiliki tendensi atau kecenderungan untuk dapat berprestasi, atau berkinerja melebihi panggilan tugasnya. Berdasarkan peraturan Kapolri tentang Sistem Manajemen Kinerja, dinyatakan terdapat dua alat untuk mengukur kinerja seorang personil Kepolisian Republik Indonesia, yaitu dengan pengukuran secara umum atau general dan pengukuran secara spesifik. Dinyatakan bahwa pada penilaian kinerja secara umum, yaitu penilaian kinerja personil yang memiliki indikator yang sama pada keseluruhan personil, atau disebut juga kemampuan kerja.

Kemampuan kerja tercermin pada penerapan kebijakan yang diberlakukan oleh Kepolisian Republik Indonesia melalui Peraturan Kapolri No.16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja, penilaian kinerja pegawai adalah kumulatif dari penilaian faktor generik dan spesifik. Penilaian faktor generik adalah indikator penilaian yang dilakukan sama pada semua pegawai. Penilaian faktor generik tersebut memiliki pengertian yang hampir mendekati pengertian kemampuan kerja anggota Polri. Hal ini dapat diartikan bahwa dengan penilaian kinerja pegawai yang baik pada faktor generic (sebagai proxy kemampuan kerja) maka akan mendorong prestasi kerja yang merupakan bagian penilaian kinerja spesifik.

Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh Hadi dan Solihat (2006), Mashar (2015), Yuliasstuti (2014), Rudhaliawan (2013), Stella (2008), dan Bao dan Nizam (2015) serta Mahdi (2014), yang menyatakan bahwa dengan semakin meningkatnya kemampuan seorang pegawai, maka akan mengakibatkan seseorang dapat mengerjakan pekerjaannya lebih baik, dan dapat berakibat personil tersebut berkinerja lebih tinggi atau dapat berprestasi lebih baik,

Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Menurut Steers dalam Sutrisno (2009)

mengemukakan, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari Kemampuan, kejelasan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi seorang pegawai atau semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan terdapat kecondongan pegawai tersebut akan memiliki kemampuan kerja yang semakin baik. McClelland dengan jelas menyatakan bahwa motivasi yang diberikan pada seorang pegawai, akan memompa semangat pegawai untuk mencapai dua hal yaitu prestasi kerja dan kesempatan untuk memperoleh kekuasaan.

Pada penelitian sebelumnya ditemukan adanya pengaruh antara variabel motivasi dan kemampuan kerja, serta pengaruh antara variabel kemampuan kerja dan prestasi kerja, serta adanya pengaruh langsung antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja. Sehingga peneliti dalam hal ini, mencoba untuk meletakkan variabel kemampuan sebagai variabel perantara, dalam hal ini variabel mediasi, yang menghubungkan antara variabel motivasi dan variabel prestasi kerja. Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Menurut Steers dalam Sutrisno (2009) mengemukakan, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari Kemampuan, kejelasan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi seorang pegawai atau semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan terdapat kecondongan pegawai tersebut akan memiliki kemampuan kerja yang semakin baik. McClelland dengan jelas menyatakan bahwa motivasi yang diberikan pada seorang pegawai, akan memompa semangat pegawai untuk mencapai dua hal yaitu prestasi kerja dan kesempatan untuk memperoleh kekuasaan.

Pada penelitian sebelumnya ditemukan adanya pengaruh antara variabel motivasi dan kemampuan kerja, serta pengaruh antara variabel kemampuan kerja dan prestasi

kerja, serta adanya pengaruh langsung antara variabel motivasi terhadap prestasi kerja. Sehingga peneliti dalam hal ini, mencoba untuk meletakkan variabel kemampuan sebagai variabel perantara, dalam hal ini variabel mediasi, yang menghubungkan antara variabel motivasi dan variabel prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau
2. Terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau
3. Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau melalui variabel Kemampuan Kerja sebagai variabel mediasi
4. Terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Anggota Polda Riau melalui variabel Kemampuan Kerja sebagai variabel mediasi
5. Terdapat Pengaruh Kemampuan Kerja secara langsung terhadap prestasi kerja Anggota Polda Riau

Motivasi

Perilaku manusia sebenarnya hanyalah cerminan yang paling sederhana motivasi dasar mereka. Agar perilaku manusia sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku manusia ditimbulkan atau dimulai dengan adanya motivasi. Menurut Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Motivasi juga datang dari Hariandja (2002) dalam Surdjususeno (2015) yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah. Pengertian lainnya tentang motivasi dikemukakan oleh Sopiah (2008) dengan definisi sebagai keadaan di mana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada

pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Menurut Gorda (2006), motivasi adalah serangkaian dorongan yang dirumuskan secara sengaja oleh pimpinan perusahaan yang ditunjukkan kepada karyawan agar mereka bersedia secara ikhlas melakukan perilaku tertentu yang berdampak kepada peningkatan kinerja

Dalam rangkaian pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan Siagian (2009), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan juga waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi timbul dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan juga bisa dikarenakan oleh dorongan orang lain. Tetapi motivasi yang paling baik adalah dari diri sendiri karena dilakukan tanpa paksaan dan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk mencapai tujuannya.

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

1. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan interview yang telah dilakukan oleh Herzberg,. Penelitian yang dilakukan dengan menginterview sejumlah orang. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah:

a. Hygiene Faktor

Faktor ini berkaitan dengan konteks kerja dan arti lingkungan kerja bagi individu. Faktor-faktor higienis yang dimaksud adalah kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

b. Satisfier Faktor

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang. (Oppu,2008)

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor hygiene yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

2. Motivasi McClelland

Tiga jenis motivasi menurut McClelland, yang dinyatakan sebagai berikut:

a. Kebutuhan Akan Prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

b. Kebutuhan Akan Kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk

berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. *n-pow* adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

c. Kebutuhan Untuk Berafiliasi atau Bersahabat (*n-affil*)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi kebutuhan, kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staf maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut. (Royle dan Hall, 2012)

3. Teori Motivasi Kebutuhan Maslow

Maslow menyatakan bahwa manusia

dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan (Hariandja., 2002). Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

1. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
2. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan Pemenuhan kebutuhan diri.

Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja Positif

Motivasi kerja positif adalah suatu dorongan yang diberikan oleh seorang karyawan untuk bekerja dengan baik, dengan maksud mendapatkan kompensasi untuk mencukupi kebutuhan hidupnya dan berpartisipasi penuh terhadap pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan/organasinya.

Ada beberapa macam bentuk pendekatan motivasi positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :

1. Penghargaan
Terhadap pekerjaan yang dilakukan Seorang pemimpin memberikan pujian atas hasil kerja seorang karyawan jika pekerjaan tersebut memuaskan maka akan menyenangkan karyawan tersebut.
2. Informasi
Pemberian informasi yang jelas akan sangat berguna untuk menghindari

adanya berita-berita yang tidak benar, kesalahpahaman, atau perbedaan pendapat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3. Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu
Para karyawan dapat merasakan apakah suatu perhatian diberikan secara tulus atau tidak, dan hendaknya seorang pimpinan harus berhati-hati dalam memberikan perhatian.
4. Persaingan
Pada umumnya setiap orang senang bersaing secara jujur. Oleh karena itu pemberian hadiah untuk yang menang merupakan bentuk motivasi positif.
5. Partisipasi
Dijalankannya partisipasi akan memberikan manfaat seperti dapat dihasilkannya suatu keputusan yang lebih baik.
6. Kebanggaan
Penyelesaian suatu pekerjaan yang dibebankan akan menimbulkan rasa puas dan bangga, terlebih lagi jika pekerjaan yang dilakukan sudah disepakati bersama.

b. Motivasi Kerja Negatif

Motivasi kerja negatif dilakukan dalam rangka menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi pada masa kerja. Selain itu, motivasi kerja negatif juga berguna agar karyawan tidak melalaikan kewajiban-kewajiban yang telah dibebankan. Bentuk motivasi kerja negatif dapat berupa sangsi, skors, penurunan jabatan atau pembebanan denda

Penempatan Kerja

Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya..

Siagian (2004) dalam Athkan (2013) mendefinisikan penempatan sebagai beri-

kut: tindak lanjut dari seleksi yaitu untuk meletakkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan "authority" kepada orang tersebut, dengan demikian calon-calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya di jabatan yang bersangkutan.

Moehyi (2005) dalam Juhairah (2014) mengemukakan bahwa: "penempatan (placement) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan keterampilan dan kemampuan, referensi dan kepribadian yang dimiliki karyawan".

Kemampuan Kerja

Seseorang akan turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud kemampuan atau abilities menurut (Soehardi, 2003 dalam Sugiharta (2017) ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman .

Sedangkan menurut Robbins (2006) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik. Karyawan dalam suatu organisasi, meskipun dimotivasi dengan baik, tetapi tidak semuanya memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan utama dalam perilaku dan kinerja individu. Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

Menurut Kreitner (2005) dalam Yudha (2013) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik mental seseorang.

Menurut Robins (2006, 46) definisi kemampuan (ability) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam

pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Sedangkan menurut Mc Shane dan Glinow dalam Buyung (2007:37) *ability the natural aptitudes and learned capabilities required to successfully complete a task* (kemampuan adalah kecerdasan-kecerdasan alami dan kapabilitas dipelajari yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas). Kecerdasan adalah bakat alami yang membantu para karyawan mempelajari tugas-tugas tertentu lebih cepat dan mengerjakannya lebih baik.

Menurut Greenberg dan Baron dalam Askolani (2014) mendefinisikan *abilities is mental and physical capacities to perform various task* (kemampuan-kemampuan adalah kapabilitas mental dan fisik untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas). Kemampuan kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik

Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) no.16 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja, penilaian kinerja pegawai adalah kumulatif dari penilaian faktor generik dan spesifik. Penilaian faktor generik adalah indikator penilaian yang dilakukan sama pada semua pegawai. Penilaian faktor generik tersebut memiliki pengertian yang hampir mendekati pengertian kemampuan kerja anggota Polri. Adapun pengukuran penilaian kemampuan kerja menurut Perkap ini adalah sebagai berikut, sesuai bagian 3 pasal 8 (delapan) sampai 17 (tujuh belas):

Prestasi Kerja

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2009) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil

yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) no.16 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja, penilaian kinerja pegawai adalah kumulatif dari penilaian faktor generik dan spesifik. Penilaian spesifik adalah indikator penilaian yang terkait dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab pegawai pada fungsi yang ada pada Polri. Pengertian ini sejalan dengan definisi prestasi kerja, dimana indikatornya sesuai bagian ketiga pasal 7 angka 3 (tiga) yaitu 5 (lima) faktor kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengacu kepada penetapan kinerja tahunan yang telah ditetapkan oleh masing-masing satuan kerja.

Metode

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah Kepolisian Daerah Republik Indonesia Daerah Riau, dengan alamat Markas Kepolisian Daerah Riau Jalan Sudirman, Pekanbaru Riau.

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti (Sinulingga, 2013:190). Dari pengertian diatas, maka objek yang diteliti yang dimaksudkan pada definisi diatas, maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kepolisian Daerah Riau yang jumlahnya adalah sebanyak 2.936 orang, yang

terdiri atas anggota Kepolisian Daerah Riau dan PNS yang ditempatkan pada Kepolisian Daerah Riau.

Sampel

Populasi merupakan keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek yang dikenakan investigasi oleh peneliti (Sinulingga, 2013:190). Dari pengertian diatas, maka objek yang diteliti yang dimaksudkan pada definisi diatas, maka populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kepolisian Daerah Republik Indonesia Daerah Riau, yang terdiri dari anggota Kepolisian Daerah Riau dan Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan pada Kepolisian Daerah Riau dengan jumlah 2267 (Dua Ribu dua ratus enam puluh tujuh) orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Pengambilan sampel pada teknik statistik digunakan dikarenakan adanya keterbatasan dana, waktu dan tenaga peneliti pada saat dilakukan penelitian. Pengambilan sampel pada hakikatnya haruslah representatif, agar tidak menyimpulkan sebuah populasi hanya dari satu sudut pandang saja. (Sugiyono, 2013). Teknik pengambilan sampel terdiri atas dua jenis yaitu Probability Sampling dan Non-Probability Sampling. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampling dilakukan dengan teknik non-probability sampling, dengan teknik samping Incidental/ convenience sampling yaitu pengambilan sampel dengan cara kebetulan dimana responden adalah sampel yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dan memenuhi syarat sebagai sampel/ bagian dari populasi (Sugiyono, 2013).

Ukuran sampel pada penelitian ini dihitung dengan pendekatan Issac Michael. Dengan jumlah populasi sebesar 2267 orang, dan tingkat kepercayaan sebesar 95%, diperoleh jumlah sampel sebesar 340 (tiga ratus empat puluh) orang.

Pengukuran

Dalam proses pengumpulan data dan keterangan yang diperlukan dalam menyusun penelitian ini dapat dilakukan dengan beberapa kuesioner, yaitu motivasi, penempatan,

keampuan dan prestasi. :

Analisis Data

Statistik Inferensial adalah suatu pernyataan mengenai suatu populasi yang didasarkan pada informasi dari sampel random yang diambil dari populasi itu (Noor, 2014).

Hubungan antar variabel yang digambarkan oleh diagram jalur bisa mengisyaratkan beberapa keadaan. Pada penelitian ini, teknik analisa data menggunakan pendekatan Partial Least Square dikarenakan asumsi normalitas data tidak dapat dipenuhi.

Maka, berdasarkan asumsi diatas, maka analisa statistik inferensial dapat dilakukan dengan tahap-tahap berikut ini:

a. Uji Instrumen

Pada tahap ini, akan dilakukan pengujian terhadap instrumen penelitian, yaitu pengujian terhadap validitas dan realibilitas kuestioner. Uji validitas adalah pengujian terhadap derajat ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan daya yang dilaporkan oleh peneliti. Sehingga data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara peneliti dengan yang sesungguhnya terjadi. Sedangkan uji realibilitas adalah pengujian terhadap konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan penelitian kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama atau peneliti dalam waktu yang berbeda menunjukkan hasil yang tidak berbeda/ terjadi generalisasi. (Sugiyono, 2013)

b. Uji Deskriptif terhadap Instrumen Penelitian

Pengujian terhadap data yang diperoleh melalui kuestioner penelitian, maka akan dilakukan pengujian statistik dengan menggunakan analisa deskriptif dengan menggunakan bantuan software Microsoft Excel, dengan fungsi rata-rata (average), sehingga didapat hasil rata-rata tanggapan responden. Interpretasi hasil penelitian, akan mengikuti kaedah berikut ini.

Tabel 1 Interpretasi Hasil Pengujian Deskriptif Penelitian

NO	Interval Nilai	Interpretasi
1	1-1,79	Sangat Tidak Baik
2	1,8-2,59	Tidak Baik
3	2,6-3,39	Cukup
4	3,4-4,19	Baik
5	4,2-5	Sangat Baik

Sumber : Sinulingga, 2016

Hasil

uraikan hasil pengujian validitas item pertanyaan, dan juga analisis faktor penelitian.

Berikut ini disajikan tabel yang men-

Tabel 2 Loading Faktor dan Cross Loading Factor

Indikator	Motivasi	Penempatann	Kemampuan	Prestasi
x11	(0.445)	0.225	0.196	0.234
x12	(0.763)	0.092	0.204	0.194
x13	(0.741)	0.367	0.323	0.297
x14	(0.672)	0.441	0.384	0.219
x21	0.417	(0.724)	0.323	0.142
x22	0.270	(0.768)	0.371	0.185
x23	0.231	(0.700)	0.344	0.152
x24	0.187	(0.476)	0.254	0.091
Y1	0.117	0.250	(0.412)	0.057
Y2	0.335	0.377	(0.552)	0.253
y3	0.345	0.239	(0.565)	0.241
y4	0.222	0.326	(0.682)	0.275
y5	0.305	0.233	(0.735)	0.367
y6	0.224	0.421	(0.712)	0.326
y7	0.308	0.289	(0.580)	0.346
y8	0.311	0.353	(0.726)	0.451
y9	0.240	0.282	(0.711)	0.491
y10	0.236	0.312	(0.671)	0.603
z1	0.282	0.205	0.521	(0.849)
z2	0.323	0.200	0.482	(0.906)
z3	0.302	0.159	0.460	(0.860)

Sumber: Data Olahan,2017

Berdasarkan hasil pada tabel 2, dapat disimpulkan bahwa indikator merupakan indikator yang valid.

Reliability (CR), Cronbach Alpha (CA), Average Variable Extracted (AVE).

Hasil pengujian reliabilitas diuraikan dengan menguraikan nilai pada Composite

Tabel 3 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CR	CA	AVE	Syarat	Interpretasi
Motivasi	0.756	0.67	0.55		Reliabel
Penempatan	0.766	0.694	0.558	CR>0,6	Reliabel
Kemampuan	0.868	0.829	0.505	CA>0,6	Reliabel
Prestasi	0.905	0.842	0.760	EVA>0,5	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan hasil pada tabel 3, maka dapat dinyatakan bahwa instrument penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas.

Sedangkan hasil pengujian terhadap kesesuaian model dapat dilihat sebagai berikut :

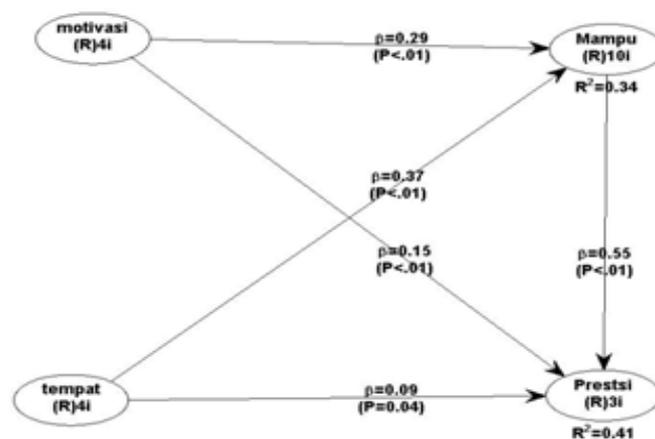
Tabel 4. Rekapitulasi Hasil Goodness of Fit

Keterangan	Hasil	Cut-off value	Interpretasi
APC	0,291	0,12	Fit
ARS	0,374	0,038	Fit
AARS	0,369	0,068	Fit
AVIF	1,543	Diterima <5,	Ideal
AFVIF	1,533	<3,3	Ideal
GOF	0,440	Large>0,36	Large
RSCR	1	diterima>0,9	Acceptable
SSR	1	diterima>0,7	Acceptable

Sumber: Data Olahan, 2017

Setelah hasil menunjukkan model yang diajukan telah sesuai dengan asumsi-asumsi pada pendekatan Partial

quare, maka hasil pengujian model penelitian disajikan pada grafik berikut :



Sumber: Data OLahan (2017)

Grafik 1. Model Penelitian

Untuk mempermudah pembacaan hasil penelitian, maka nilai beta pada model disajikan pada persamaan berikut ini :

$$Y = 0,29 X_1 + 0,37 X_2 \dots\dots\dots (1)$$

(R2=0.34)

$$Z = 0,15 X_1 + 0,09 X_2 + 0,55 Y \dots\dots (2)$$

(R2=0.41)

Keterangan

- X₁ = Variabel Motivasi
- X₂ = Variabel Penempatan Kerja
- Y = Variabel Kemampuan Kerja
- Z = Variabel Prestasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis pengaruh antar variabel dijelaskan sebagai berikut ini :

Tabel 5 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis Penelitian

Prediktor	Jenis Variabel		Direct	Jenis Pengaruh		P
	Respon	Mediasi		Indirect	Total	
X1	Y		0,29		0,29	<0.01
X1	Y	Z		0,163	0,163	<0.01
X2	Y		0,09		0,09	<0.01
X2	Y	Z		0,202	0,202	<0.01
Z	Y		0,505	0,505		<0.01

Sumber: Data Olahan, 2017

Pengujian terhadap model penelitian menggunakan analisa partial least square menggunakan asumsi sebagai berikut :

1. Hubungan antar variabel secara langsung
Asumsi untuk pengujian hubungan secara langsung (direct effect) adalah hipotesis penelitian diterima apabila nilai p-value pada hasil pengujian bernilai lebih kecil daripada nilai toleransi kesalahan (α) penelitian. Pada penelitian ini, nilai toleransi kesalahan penelitian bernilai 5%.
2. Hubungan antar variabel dengan menggunakan variabel mediasi
Asumsi untuk pengujian hubungan antar variabel dengan menggunakan variabel mediasi, mengikuti kaidah sebagai berikut :
 - a. Jika koefisien jalur tidak langsung dari hasil estimasi langkah tetap signifikan dan tidak berubah, maka hipotesis mediasi tidak didukung
 - b. Jika koefisien jalur tidak langsung nilainya turun, tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian, yaitu kondisi yang menunjukkan bahwa variabel mediasi bukanlah satu-satunya pemediasi hubungan antara variabel prediktor terhadap variabel re-

- pon, namun terdapat variabel lainnya.
- c. Jika koefisien jalur tidak langsung nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh, atau dapat dikatakan bahwa variabel mediasi merupakan satu-satunya variabel yang menjadi variabel pemediasi antara variabel prediktor dan respon (Solihin, 2013)

Berdasarkan hasil grafik 4.1, dilakukan pengujian terhadap Hipotesis Penelitian. Hipotesis pada Penelitian ini terdiri atas 5 buah Hipotesis Penelitian yang akan dilakukan pengujian berdasarkan pengujian statistik yaitu :

1. Pengaruh variabel motivasi terhadap Prestasi Kerja pada Polda Riau
Nilai P-value pada tabel menunjukkan nilai P-value antara variabel motivasi dan prestasi kerja adalah <0,01, sehingga dengan tingkat kesalahan penelitian sebesar 0,05, maka nilai tersebut lebih kecil dari tingkat kesalahan penelitian sehingga hipotesis penelitian diterima., atau dapat dikatakan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada Polda Riau.

2. Pengaruh variabel penempatan kerja terhadap Prestasi Kerja pada Polda Riau
Nilai P-value pada tabel menunjukkan nilai P-value antara variabel penempatan kerja dan prestasi kerja adalah 0,04, sehingga dengan tingkat kesalahan penelitian sebesar 0,05, maka nilai tersebut lebih kecil dari tingkat kesalahan penelitian, atau dapat dikatakan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kemampuan kerja pada Polda Riau.
3. Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pada Personil Polda Riau melalui Kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada Personil Polda Riau
Pada tabel 5, terjadi peningkatan nilai effect size dari nilai direct effect senilai 0,29 menjadi senilai 0,163 pada indirect effect, dan nilai p-value pada kedua hubungan tidak berubah, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan diantara kedua variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan informasi yang didapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja merupakan variabel mediasi dengan sifat partial mediating atau mediasi sebagian. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat variabel lain yang dapat menjadi variabel pemediasi antara hubungan variabel motivasi dan prestasi kerja personil Polda Riau.
4. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Personil Polda Riau melalui Kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada Personil Polda Riau
Pada tabel 5, terjadi penurunan nilai effect size dari nilai direct effect senilai 0,09 menjadi senilai 0,202 pada indirect effect, dan nilai p-value pada kedua hubungan tidak berubah, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan diantara kedua variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan informasi yang didapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja merupakan variabel mediasi dengan sifat partial mediating atau mediasi sebagian. Hal tersebut dapat diartikan bahwa terdapat variabel lain yang dapat menjadi var-

iable pemediasi antara hubungan variabel penempatan kerja dan prestasi kerja personil Polda Riau.

5. Pengaruh variabel kemampuan Kerja pada Prestasi Kerja Polda Riau
Nilai P-value pada tabel menunjukkan nilai P-value antara variabel kemampuan kerja dan prestasi kerja adalah <0,01, sehingga dengan tingkat kesalahan penelitian sebesar 0,05, maka nilai tersebut lebih kecil dari tingkat kesalahan penelitian, atau dapat dikatakan variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada Polda Riau.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Pada penelitian ini ditemukan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, hal ini berarti bahwa yang diterapkan manajemen dalam hal motivasi kerja memberikan pengaruh dalam menentukan prestasi kerja pegawai. Byars dan Rue dalam Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan oleh Steers dalam Sutrisno (2009) mengemukakan, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari Kemampuan, kejelasan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja.

Semakin tinggi motivasi seorang pegawai atau semakin baik motivasi yang diberikan, maka akan terdapat kecondongan pegawai tersebut akan memiliki kemampuan kerja yang semakin baik. McClelland dalam Royle dan Hall (2012) dengan jelas menyatakan bahwa motivasi yang diberikan pada seorang pegawai, akan memompakan semangat pegawai untuk mencapai dua hal yaitu prestasi kerja dan kesempatan untuk memperoleh kekuasaan. Hasil analisa deskriptif menyatakan bahwa indikator tertinggi pada variabel motivasi adalah indikator motivasi yang dilakukan untuk belajar, sedangkan pada loading faktor tertingginya merupakan indikator motivasi dilakukan untuk pengem-

bangun diri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliasuti (2014) dan Rudhaliawan(2013), dimana hasil penelitian menyatakan bahwa Pelatihan sebagai bagian dari motivasi baik melalui diklat maupun in-house training, dalam penelitian ini secara jelas menyatakan bahwa motivasi yang diberikan meningkatkan kemampuan kerja dari pegawai. Dalam hal ini, metode pelatihan in-house training, berupa mutasi maupun promosi merupakan bagian dari penempatan kerja secara tersirat, dinyatakan bahwa hal itu mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya, yang lebih menekankan adanya pelatihan, mutasi dan promosi dalam rangka pemberian motivasi, secara tersirat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan memberikan prestasi yang signifikan. Pada penelitian ini juga didapatkan informasi yang menyatakan bahwa pegawai atau personil Polda Riau dipersepsikan oleh responden telah termotivasi dengan sangat baik, dan personil Polda Riau telah berprestasi kerja dengan interpretasi sangat baik berdasarkan hasil persepsi dari responden penelitian. Hal ini sejalan dengan hasil model penelitian yang menunjukkan hubungan antara kedua variabel adalah positif, dimana apabila personil termotivasi semakin baik, maka prestasi kerja personil Polda Riau akan cenderung meningkat. Pada pengujian faktor cross loading, ditemukan bahwa item pertanyaan 1 (satu) tentang teguran merupakan indikator yang sangat mempengaruhi nilai pada variabel prestasi, untuk itu hal ini perlu mendapatkan perhatian yang lebih serius dari manajemen untuk dipertahankan atau ditingkatkan.

Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pada penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal tersebut berarti bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam merubah prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang disampaikan Siagian (2004:68) yang mendefinisikan penempatan

sebagai berikut: tindak lanjut dari seleksi yaitu untuk meletakkan calon pegawai yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkan dan sekaligus mendelegasikan "authority" kepada orang tersebut, dengan demikian calon-calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya di jabatan yang bersangkutan.

Dengan penempatan kerja yang tepat, yang sesuai dengan pengetahuannya, maka akan mendorong pegawai yang bersangkutan dengan kewenangannya akan meningkatkan kemampuan kerjanya, apabila dirangkai dengan rasa tanggung jawab yang tepat atas penempatan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian Sullaida (2013) dan Indian Placement Office (2016), yang dalam penelitiannya mengungkapkan hal yang selaras yaitu Dinyatakan bahwa dengan adanya penempatan yang baik mendorong peningkatan kemampuan kerja dari para pegawai magang dari Universitas yang mengajukan. Hal ini kemudian mendorong para pegawai magang untuk menunjukkan prestasi kerja agar dapat memperoleh hubungan kerja berikutnya, baik pada perusahaan tempat magang, ataupun yang prospek lainnya.

Pada penelitian ini juga ditemukan fakta yang menyatakan bahwa pada hasil penelitian ini item pertanyaan yang memberikan pengaruh paling besar adalah item pertanyaan ke dua tentang penempatan kerja berdasarkan kepangkatan, memberikan pengaruh paling kuat, sehingga perlu diberikan perhatian manajemen. Hal ini dapat diartikan bahwa responden berharap agar integritas dan kapabilitas merupakan faktor yang paling besar diperhatikan agar prestasi kerja pegawai dapat terdongkrak naik.

Pada penelitian ini, rata-rata jawaban responden diinterpretasikan bahwa strategi penempatan berdasarkan Pada hasil uji deskriptif penelitian ini menyatakan bahwa indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah pada indikator penguasaan atas Job Desk, yang dapat diartikan bahwa dengan penempatan pada saat ini, personil merasa telah sangat menguasai pekerjaannya. Namun berdasarkan nilai pada loading faktor, ditemukan bahwa yang paling berperan pada

penempatan kerja adalah penempatan yang berdasarkan keangkatan atau dapat dikatakan bahwa dengan penempatan berdasarkan keangkatan merupakan cara yang terbaik dalam melakukan penempatan kerja.

Pada nilai indiaktor yang paling terendah, yaitu penempatan yang didasarkan pada masa kerja, yang dirasakan oleh personil tidak optimal dilakukan, dan memberikan pengaruh terendah berdasarkan loading faktornya. Untuk itu diperlukan peningkatan nilai atas persepsi dengan melakukan penempatan kerja yang dilihat dari masa kerjanya, sehingga tidak terjadi kebosanan pada personil sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pada penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja, hal ini dapat diartikan bahwa peningkatan kemampuan kerja personil Polda Riau akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pada Polda Riau, penilaian kinerja personil dinilai dengan dua penilaian, yaitu penilaian secara generik (umum) dan penilaian secara spesifik. Hal ini sesuai dengan Peraturan Kapolri no 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Personil Polri. Sehingga dapat dikatakan apabila terjadi peningkatan kemampuan pada personil yang merupakan penilaian kinerja secara umum, maka akan memberikan kesempatan kepada personil tersebut untuk dapat berprestasi.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif penelitian, ditemukan bahwa kemampuan untuk berkomunikasi personil Polda Riau merupakan kemampuan tertinggi. Hal ini tentunya merupakan hal yang bagus bagi Kepolisian Daerah Riau, yang langsung berhubungan dengan masyarakat dan pihak-pihak lainnya. Namun, hasil penelitian ini menemukan juga bahwa kemampuan memimpin merupakan kemampuan personil yang paling rendah. Walaupun nilainya kemampuan memimpinya sangat baik, namun dilihat dari tanggapan responden yang merasa bahwa kemampuan

memimpinya masih rendah, haruslah menjadi perhatian bagi Kepolisian Daerah Riau, dikarenakan kemampuan ini merupakan hal yang diperlukan oleh personil Kepolisian.

Pada hasil loading factor, berdasarkan tanggapan dari responden, diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kemampuan yang dianggap paling diperlukan oleh personil adalah kemampuan personil untuk dapat dipercaya sehingga dapat memberikan dampak yang baik bagi organisasi. Hal ini juga dapat dikatakan bahwa responden menginginkan sebuah pembaharuan, sehingga diperlukan integritas yang melekat pada diri personil Polda Riau.

Hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang dilakukan oleh Hadi dan Solihat (2006), Mashar (2015), Yuliasstuti (2014), Rudhaliawan (2013), Stella (2008), dan Bao dan Nizam (2015) serta Mahdi (2014), yang menyatakan bahwa dengan semakin meningkatnya kemampuan seorang pegawai, maka akan mengakibatkan seseorang dapat mengerjakan pekerjaannya lebih baik, dan dapat berakibat personil tersebut berkinerja lebih tinggi atau dapat berprestasi lebih baik,

Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pada Personil Polda Riau melalui Kemampuan kerja sebagai variabel intervening

Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel kemampuan kerja merupakan salah satu variabel mediasi antara variabel motivasi dan variabel prestasi kerja. Dengan demikian maka dapat diambil informasi bahwa apabila manajemen ingin meningkatkan prestasi kerja personil Polda Riau, maka motivasi yang harus dilakukan oleh manajemen adalah dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, yang merupakan pengukuran yang diterapkan oleh Kepolisian Republik Indonesia secara umum, dan Kepolisian Daerah Provinsi Riau secara khusus, adapun untuk mengukur kemampuan kerja personil yaitu dengan penilaian kinerja personil baik secara generik maupun secara spesifik. Hal ini sesuai dengan Peraturan Kapolri No. 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Per-

sonil Polri. Dengan adanya penilaian kinerja tersebut maka diharapkan dapat mengukur kemampuan kerja personil, apabila kemampuannya sudah baik maka prestasi kerja akan menjadi lebih optimal. Untuk itu diharapkan manajemen agar memperhatikan indikator-indikator yang memberikan pengaruh terkuat dalam variabel motivasi dan variabel kemampuan kerja dalam rangka meningkatkan prestasi kerja.

Namun, dikarenakan sifat pemediasi pada hubungan ini adalah mediasi sebagian, maka masih terdapat variabel-variabel lainnya yang memungkinkan sebagai variabel pemediasi, yang belum terjawab oleh penelitian ini.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pada Personil Polda Riau melalui Kemampuan kerja sebagai variabel intervening

Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel kemampuan kerja merupakan variabel pemediasi hubungan antara variabel penempatan kerja dan variabel prestasi kerja. Dengan demikian maka dapat diambil informasi bahwa apabila manajemen ingin meningkatkan prestasi kerja personil Polda Riau, maka motivasi yang harus dilakukan oleh manajemen adalah dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja, yang merupakan pengukuran yang diterapkan oleh Kepolisian Republik Indonesia secara umum, dan Kepolisian Daerah Provinsi Riau secara khusus, sebagai pengukuran kerja secara umum.

Maka diharapkan manajemen untuk memperhatikan indikator-indikator yang memberikan pengaruh terkuat dalam variabel penempatan kerja dan variabel kemampuan kerja dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Namun, dikarenakan sifat pemediasi pada hubungan ini adalah mediasi sebagian, maka masih terdapat variabel-variabel lainnya yang memungkinkan sebagai variabel pemediasi, yang belum terjawab oleh penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan studi kepustakaan pada jurnal penelitian sebelumnya bahwa tindakan-tindakan motivasi berupa pelatihan dan pendidikan merupakan solusi praktis dalam hal peningkatan prestasi kerja, baik berupa in-house training maupun seminar dan workshop yang pada akhirnya akan menunjang kemampuan dan prestasi kerja.

Pada penelitian ini, faktor yang paling berpengaruh dalam hal peningkatan prestasi adalah indikator penempatan berdasarkan kepangkatan, yang dapat diartikan bahwa motivasi berupa faktor kepangkatan merupakan hal yang menjadi oleh manajemen dalam peningkatan prestasi kerja.

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa dengan kemampuan kerja yang baik, maka individu yang termotivasi dan penempatan kerja yang efektif akan cenderung menghasilkan individu personil yang berprestasi dalam pekerjaannya.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa variabel eksogen memberikan sumbangsih dominan terhadap perubahan pada variabel endogen, namun masih terdapat sebagian kecil variabel yang mempengaruhi variabel prestasi kerja, yang dalam hal ini akan dikaitkan terhadap variabel kinerja pegawai yaitu faktor tangible, reliability, responsiveness, assurance dan emphaty, serta variabel lainnya yang belum dicakupi oleh penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada objek penelitian bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan peningkatan dan efektivitas motivasi pegawai dan penempatan kerja. Pada penelitian ini disarankan bahwa untuk meningkatkan kinerja diperlukan penguatan pada indikator berikut ini yaitu adanya punish and reward, adanya penetapan penempatan berdasarkan masa kerja dan kepangkatan, serta diperkuatnya motivasi berupa adanya pelatihan dan pendidikan serta peningkatan kepemimpinan bagi personil Polda Riau.

Pada penelitian ini, variabel kemampuan kerja ditemukan sebagai salah satu variabel pemediasi hubungan pada hubungan antara variabel motivasi dan penempa-

tan kerja terhadap variabel prestasi kerja, sehingga diharapkan penemuan ini dapat menjadi referensi bagi ilmu pengetahuan, dan dapat ditemukan variabel lainnya yang dapat memediasi hubungan antar variabel tersebut, dikarenakan sifat mediasi sebagian tersebut. Kepada peneliti berikutnya, disarankan bahwa diperlukan adanya sebuah inovasi dan kreatifitas dalam membentuk variabel baru berdasarkan temuan dilapangan, baik untuk objek penelitian yang sama ataupun objek penelitian yang sejenis, sehingga dapat memberikan temuan-temuan baru sehingga dapat memberikan sumbangsih pengaruh terhadap kinerja pegawai, dalam hal ini kemampuan kerja maupun prestasi kerja.

Daftar Pustaka

- Anonymous, (2016), Placement and Internship Report, Bombay: Indian Institute Placement Office,
- Arep Ishak dan Tanjung Hendrik. (2002), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Penerbit Universitas Trisakti
- Askolani dan Machdalena, Ressi, (2014), Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.INTI (Persero) Bandung, e-Journal UPI
- Athkan, Margono, A, Riady G, (2013), Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, eJournal Administrative Reform 2013 1(1) p.257-271
- Gorda, I Gusti Ngurah, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke tiga, Denpasar: Astabrata Bali.
- Hadi, Syamsul dan Solihat, Siti, (2006), Perilaku Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Safilindo Permata, Strategi : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis Vol.7 No.14
- Hasibuan, Malayu, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), Jakarta: Bumi Aksara
- Isyandi, H.B., (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pekanbaru: Unri Press
- Juhairah, (2014), Pengaruh Faktor Penempatan Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Bengkulu, Bengkulu, Universitas Bengkulu
- Mahdi, Shirzad M, (2014), The Impact of High Performance Work System (HPWS) on Employee Productivity as Related to Organizational Identity and Job Engagement, European Journal of Bussiness and Management Vol.6 NO 39
- Mashar, Widyawati, (2015), Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu,
- Oppu, Stella, (2008), Motivation and Work Performance : Complexities in Achieving Good Performance Outcomes; A Study Focussing on Motivation Measures and Improving Worker Performance in Kitgum District Local Government
- Ruhdaliawan et al, (2013), Pengaruh Pelatihan terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang), Jurnal Administrasi Bisnis Vol.4 No.2
- Royle, M.Todd, dan Hall, Angela, (2012), The Relationship Betwee McClelland's Theory of Needs, Feeling Individually Accountable and Informal Accountability for Other, International Journall of Management and Marketing Research Vol. 5 No.1 p.21-42
- Satrohadiwiryono, Siswanto, (2008), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sullaida, (2013), Pengaruh Kemampuan, Kepribadian, dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Telkom Cabang Lhokseumawe, Jurnal Visioner & Strategis Vol.2 No1
- Sholihin, Mahfud, (2013), Analisis SEM-PLS

- dengan WarpPls 3.0, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Simamora, Henry, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*, Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Sinulingga, Sukaria, (2014), *Metode Penelitian Edisi 3*, Medan: USU Press
- Soewarto, FX, & Koerhartono, (2009), *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Sopiah, (2008), *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Penerbit Andi Offset
- Sugiyono, (2009), *Statistika Untuk Penilaian*, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Sugiharta, Bagus J, (2017), *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Member Oriflame di Bali Tahun 2017*, E-Journal Jurusan Pendidikan Ekonomi, Vol 10 No.2.
- Suprihatiningrum Hesti, (2012), *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah)*, *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Widya Manggala* Vol 1 No.1
- Surjosuseno, D, (2015), *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD. Pabrik Ada Plastic*, *Jurnal Agora* Vol.3, No.2
- Republik Indonesia, (1999), *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) no.16 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja Republik Indonesia*,
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo, Handoko, (2008), *Manajemen Kinerja ed.5*, Jakarta, PT. Rajawali Press
- Winardi, (2008), *Manajemen Perubahan*, Jakarta: Prenada Media Grup
- Yudha, Choirul A.S, (2013), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)*, *Jurnal Portal Garuda*
- Yuliasuti, Nunung, (2014), *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja*, Kediri : Universitas Kediri
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group