

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA YANG DIMEDIATORI OLEH
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus pada ASN Fungsional di BBTKLPP Surabaya)**

Wahyu Hari Imawan, SKM, Dr. M. Ghazali Bagus Ani Putra, S.Psi.,M.Psi
Dr. Windijarto, SE.,MBA

Prodi Magister Pengembangan SDM, Sekolah Pascasarjana
Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan hubungan variabel yaitu variabel bebas yang meliputi penempatan pegawai (X), variabel mediator yang meliputi motivasi kerja (Z) dan variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y), maka jenis penelitian yang digunakan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Untuk memprediksi besarnya variasi, bentuk hubungan dan menentukan arah dan besarnya pengaruh antara variabel bebas, variabel mediator dengan variabel terikat menggunakan teknik analisis multiple regression. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan ASN yang menduduki jabatan fungsional di BBTKLPP Surabaya sejumlah 103 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah ASN yang menduduki jabatan fungsional dan sudah pernah dinilai kinerjanya berdasarkan Penilaian Kinerja ASN minimal 1 tahun terakhir. Dengan jumlah populasi sebanyak 103 orang, maka jumlah sampel yang diperlukan 73 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah proporsional random sampling,

Kesimpulan yang diperoleh bahwa penempatan kerja (X) berpengaruh positif sebesar 1,517 terhadap kinerja ASN (Y). Pengaruh positif maknanya yaitu semakin sesuai penempatan kerja ASN maka akan meningkatkan kinerja ASN (Y). Variabel penempatan kerja (X) berpengaruh langsung terhadap kinerja (Y). Variabel penempatan kerja (X) berpengaruh negatif sebesar -0,059 terhadap motivasi kerja ASN (Z). Pengaruh negatif maknanya yaitu penempatan kerja ASN mempengaruhi secara berlawanan terhadap motivasi kerja ASN (Z), atau dapat dikatakan bahwa meskipun penempatan kerja sudah sesuai, belum tentu motivasi kerjanya akan meningkat. Variabel penempatan kerja (X) tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja ASN (Z). Variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh negatif sebesar -0,738 terhadap kinerja ASN (Y). Pengaruh negatif maknanya yaitu motivasi kerja ASN mempengaruhi secara berlawanan terhadap kinerja ASN (Z), atau dapat dikatakan bahwa meskipun motivasi kerja tinggi, belum tentu kinerja akan meningkat. Variabel Motivasi Kerja ASN (Z) tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN (Y). Dari hasil analisis jalur disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel mediator dalam hubungan antara variabel penempatan kerja dan kinerja.

Kata Kunci : penempatan kerja, motivasi kerja, kinerja, ASN,