



## **PENGARUH PENEMPATAN KERJADAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM TIRTA BHAGASASI KABUPATEN BEKASI**

Oleh : Sely Melina<sup>1</sup> dan Ari Sulistyowati<sup>2</sup>

email :

selly.melina2600@gmail.com; arisulistyowati22@gmail.com

---

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine whether there is an effect of work placement and work compensation on the performance of employees of the Tirta Bhagasasi Regional Drinking Water Company (PDAM) Bekasi Regency. This type of research is quantitative where the object used in this study is the employee of the Regional Water Company (PDAM) Tirta Bhagasasi, Bekasi Regency. This research was conducted using a probability sampling. The number of samples used in this study amounted to 98 respondents. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires. The analytical method used is the Multiple Linear Regression method using the SPSS program. The results of this study indicate that the variables of Work Placement and Work Compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, then the partial test of the Work Placement variable with a t-count value of 2.102 is greater than t-table 1.9852 and the Work Compensation variable with a value of t-count 2.279 is greater than t-table 1.9852.*

*Keywords: Work Placement, Work Compensation, Employee Performance*

---

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang**

Pengadaan Sumber Daya Manusia melingkupi pelaksanaan rekrutmen karyawan yang membentuk pada standar instansi dalam merekrut orang-orang berbakat dan kompeten (Hasanah, 2017). Dalam Ketelitian rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas operasional instansi. Sesudah proses rekrutmen akan dilanjutkan dengan penempatan kerja. Penempatan kerja ialah menempatkan seorang karyawan yang diterima pada posisi pekerjaan yang membutuhkannya dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut (Asih & Azizah, 2018). Penempatan (*Placement*) ialah menempatkan karyawan dengan posisi yang akan di tempatinya, pada kebutuhan atas posisi dan kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan kepribadian karyawan.

Penempatan kerja dengan posisi tepat tidak saja menjadi harapan di perusahaan, tetapi juga menjadi keinginan pekerja itu sendiri. Dengan itu pekerja yang

bersangkutan dapat menyadari ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya. Melakukan pemberdayaan dari penempatan kerja bagi karyawan dalam manajemen mutu terpadu partisipasi aktif merupakan kunci keberhasilan dalam usaha peningkatan mutu berkelanjutan dalam sebuah organisasi. (Ermianti et al., 2019) Hal ini bagi perusahaan sangat menguntungkan, sehingga dapat menaikkan kegairahan dan semangat yang berujung pada peningkatan produktivitas perusahaan dan prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Pada dasarnya Kompensasi dikelompokkan menjadi dua, yakni kompensasi non finansial dan finansial. Kompensasi finansial bisa diberikan dengan secara langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial yang secara langsung ialah mendapatkan seperti gaji, upah, bonus dan insentif, Sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung ialah mendapatkan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa dan dana pensiun. Kompensasi nonfinansial dapat

---

<sup>1</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

<sup>2</sup>PDAM Tirta Bhagasasi, BUMD

berupa pekerjaan dan lingkungan kerja. Kompensasi adalah faktor lain yang dapat dinilai mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hasil penelitian yang telah dibuktikan oleh (Agusri., 2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berdampak positif terhadap kinerja, maka dari itu kinerja akan selalu meningkat apabila kompensasi terus diberikan sesuai harapan (keinginan).

Mengenai kompensasi di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi besarnya pendapatan yang diterima sangat bergantung dari pangkat dan golongan ruang gaji yang ditentukan sebagai berikut :

Tabel Daftar Gaji Pegawai  
PDAM Tirta Bhagasasi

| Golongan | Nama Pangkat        | Kisaran Gaji yang diterima   |
|----------|---------------------|------------------------------|
| 1 A      | Pegawai DasarMuda   | Rp.1.500.000 –Rp.2.300.000   |
| 2 A      | Pegawai DasarMuda I | Rp.2.000.000 –Rp.3.000.000   |
| 3 A      | Pegawai Dasar       | Rp.2.500.000 –Rp.4.200.000   |
| 4 A      | Pegawai DasarI      | Rp.3.000.000 –Rp.5.000.000   |
| 1 B      | Pelaksana Muda      | Rp.1.700.000 –Rp.2.400.000   |
| 2 B      | Pelaksana Muda I    | Rp.2.200.000 –Rp.3.500.000   |
| 3 B      | Pelaksana           | Rp.2.600.000 –Rp.4.400.000   |
| 4 B      | Pelaksana I         | Rp.3.170.000 – Rp. 5.200.000 |
| 1 C      | Staf Muda           | Rp.1.700.000 –Rp.2.500.000   |
| 2 C      | Staf Muda I         | Rp.2.300.000 –Rp.3.600.000   |
| 3 C      | Staf                | Rp.2.800.000 –Rp.4.600.000   |
| 4 C      | Staf I              | Rp.3.300.000 –Rp.5.400.000   |
| 1 D      | Staf Madya          | Rp.1.800.000 –Rp.2.600.000   |
| 2 D      | Staf Madya I        | Rp.2.300.000 –Rp.3.700.000   |
| 3 D      | Staf Utama Madya    | Rp.2.900.000 –Rp.4.750.000   |
| 4 D      | Staf Utama          | Rp.3.400.000 –Rp.5.500.000   |

Sumber : Data diolah

Pendidikan:

SMP = Golongan 1  
SMA/SMK = Golongan 2  
D3 = Golongan 2  
S1 = Golongan 3

Berdasarkan data tersebut bahwa pemberian kompensasi berupa gaji di Perusahaan daerah Air Minum dibagi berdasarkan jabatan, dan tingkat tanggung jawab. Jika dilihat dari tabel daftar gaji karyawan, bahwa pembagian gaji karyawan sudah sesuai dengan UMK Kabupaten Bekasi.

Kinerja adalah prestasi kerja yang diraih seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai kewajiban yang diserahkan karyawan secara kuantitas dan kualitas (Asih & Azizah, 2018). Dalam kinerja karyawan kemajuan sebuah instansi merupakan faktor penting dalam proses rekrutmen dan penempatan kerja. Dalam Instansi proses rekrutmen dan penempatan kerja yang tidak tepat dapat memberikan kerugian.(Asih & Azizah, 2018).

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, dalam meningkatkan upaya kinerja karyawan Penempatan dan Kompensasi merupakan hal terpenting yang perlu diperhatikan. Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Bhagasasi Kabupaten Bekasi”.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi ?
2. Apakah kompensasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi ?
3. Apakah penempatan kerja dan kompensasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Bhagasasi?

### TINJAUAN PUSTAKA

#### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan perolehan kerja secara kuantitas dan kualitas yang digapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hendri & Yunita, 2019). Pentingnya arti dari kinerja ialah perolehan kerja yang dapat digapai sekelompok orang atau seseorang dalam suatu organisasi, yang selaras dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam usaha menggapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal, dan tidak melanggar hukum sesuai etika ataupun moral (Setyawati, 2019).

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja :

1. Faktor kemampuan (Ability), secara psikologis kemampuan (ability) karyawan terdiri dari keahlian berpotensi (IQ) dan keahlian reality (*knowledge + skill*).
2. Faktor motivasi, dalam menghadapi situasi kerja sikap seorang karyawan terbentuk dari motivasi.

## Penempatan Kerja

Penempatan ialah keutamaan dalam manajemen Sumber Daya Manusia untuk menentukan posisi tingkat kedudukan seseorang. Setiap instansi/perusahaan perlu dapat memilih dan menentukan karyawan yang kompeten untuk mengisi tingkat kedudukan yang kosong supaya tugas pokok pada tingkat kedudukan tersebut bisa dilaksanakan. Maka perlu diperoleh pekerja yang mempunyai keahlian setara dengan tingkat kedudukan yang dapat menjadi tanggungjawabnya dengan arti calon yang ditempatkan perlu mempunyai kemampuan yang dibutuhkan agar dapat terlaksakannya pekerjaan pada suatu tingkat kedudukan yang berhasil (efektif) dan realistis (efisien) (Dery Prayudi, 2017).

Penempatan adalah penugasan karyawan dalam suatu perusahaan. (Sedarmayanti, 2017) mengutarakan atas menempatkan sumber daya manusia yang pasti bukan hanya menguntungkan organisasi perusahaan, melainkan pula menguntungkan sumber daya manusia itu sendiri.

Berdasarkan pemaparan pendapat diatas para profesional(ahli) bahwa dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan pemrosesan menempatkan karyawan bagi suatu pekerjaan atau kedudukan sebanding sama kemampuannya yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. Penempatan kerja bukan saja berlaku untuk karyawan baru, namun berlaku juga untuk karyawan lama yang mendapati mutasi dan alih tugas.

Faktor yang mempengaruhi penempatan :

1. Faktor Pengalaman merupakan pengalaman para karyawan yang serupa dan yang sudah dialami sebelumnya, mendapat pertimbangan dalam rangka penempatan karyawan.
2. Faktor Kesehatan fisik dan mental, merupakan faktor kesehatan fisik dan mental perlu pertimbangan dalam penempatan karyawan.
3. Faktor Usia merupakan faktor usia yang harus dipertimbangkan, dengan tujuan untuk menghindari menurun daya cipta yang diperoleh dari pegawai karyawan yang bersangkutan.
4. Faktor Prestasi Akademis merupakan prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya yang harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan serta tanggung jawab.
5. Faktor status perkawinan merupakan hal penting, dengan memahami status perkawinannya bisa dipastikan seseorang bisa di tempatkan.

## Kompensasi

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan (Handoko, 2018).

Mengatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. pemberian kompensasi adalah salah satu pelaksanaan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian menurut (Rivai, 2018).

Jenis-jenis kompensasi :

1. Kompensasi finansial
  - a. Gaji
  - b. Upah
  - c. Upah insentif
2. Kompensasi non Finansial :

Menurut (Mangkunegara, 2019) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka”.

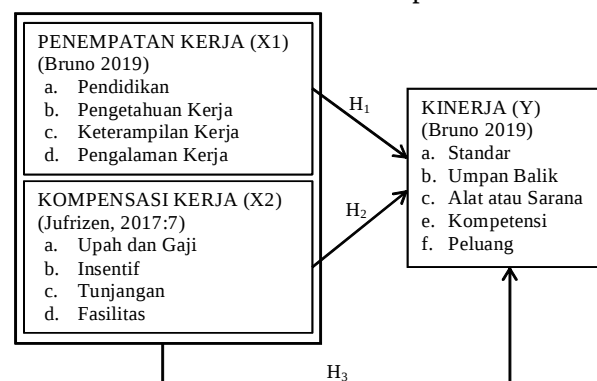
## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu. Teknik pengambilan data menggunakan instrumen penelitian atau analisis yang bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

### Model Konseptual

Gambar Model Konseptual



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 98 kepada responden karyawan PDAM Tirta Bhagasasi penyebaran kuesioner dilakukan secara online melalui Google Form. Responden menjawab pertanyaan sebanyak 33 pertanyaan.

### Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner maka dapat menggunakan uji validitas. Adapun kriteria dari kuesioner dikatakan valid menurut (V. Wiratna Sujarweni, 2019) yaitu nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan nilai signifikan  $<$  0,05 maka pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

Tabel Uji Validitas  
Variabel Penempatan Kerja (X1)

| KolerasiAntara | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1   | 0,707    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 2   | 0,697    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 3   | 0,684    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 4   | 0,661    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 5   | 0,556    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 6   | 0,468    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 7   | 0,755    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 8   | 0,641    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 9   | 0,772    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 10  | 0,671    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 11  | 0,717    | 0,1986  | Valid      |

Sumber: Data diolah 2022

Tabel Uji Validitas  
Variabel Kompensasi Kerja (X2)

| Kolerasi Antara | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-----------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1    | 0,709    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 2    | 0,710    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 3    | 0,666    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 4    | 0,656    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 5    | 0,664    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 6    | 0,311    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 7    | 0,729    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 8    | 0,617    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 9    | 0,758    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 10   | 0,709    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 11   | 0,686    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 12   | 0,597    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 13   | 0,545    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 14   | 0,610    | 0,1986  | Valid      |

Sumber: Data diolah 2022

Tabel Uji Validitas  
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| KolerasiAntara | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------|----------|---------|------------|
| Pernyataan 1   | 0,651    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 2   | 0,647    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 3   | 0,655    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 4   | 0,708    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 5   | 0,635    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 6   | 0,549    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 7   | 0,712    | 0,1986  | Valid      |
| Pernyataan 8   | 0,603    | 0,1986  | Valid      |

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner diatas valid. Karena setiap item pertanyaan kuesioner diatas menunjukkan nilai  $r$  hitung lebih besar dari pada  $r$  tabel yaitu lebih dari 0,198. Hal ini menyatakan bahwa keseluruhan item pertanyaan kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

#### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi indikator dari masing-masing variabel yang digunakan. (V. Wiratna Sujarweni, 2019) menyatakan bahwa pengujian dalam reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai pada cronbach alpa yakni jika nilai pada cronbach alpa ( $\alpha$ ) 0,60 maka variabel dalam penelitian ini adalah reliabel dalam penelitian ini dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel Uji Reliabilitas

| No | Variabel         | cronbach alpha | Kriteria | Keterangan |
|----|------------------|----------------|----------|------------|
| 1. | Penempatan Kerja | 0,875          | 0,60     | Reliabel   |
| 2. | Kompensasi Kerja | 0,889          | 0,60     | Reliabel   |
| 3. | Kinerja Karyawan | 0,799          | 0,60     | Reliabel   |

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada keseluruhan variable dalam penelitian ini lebih dari 0,60 yang artinya semua variable dalam penelitian ini adalah reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016), menyatakan bahwa tujuan uji normalitas untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual.

Tabel Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

|                                                    |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                                  |                | 98                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>                   | Mean           | ,0000000                |
|                                                    | Std. Deviation | 3,75799523              |
| Most Extreme Differences                           | Absolute       | ,051                    |
|                                                    | Positive       | ,039                    |
|                                                    | Negative       | -,051                   |
| Test Statistic                                     |                | ,051                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                             |                | ,200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.                    |                |                         |
| b. Calculated from data.                           |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction.             |                |                         |
| d. This is a lower bound of the true significance. |                |                         |

Sumber: Data diolah 2022

Uji normalitas dapat dikatakan terdistribusi normal apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, sedangkan jika nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi dengan normal. Dari hasil gambar 4.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 dan lebih besar dari 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2016), menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi kolerasi. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka model tersebut bebas dari kolerasi antar variabel.

Tabel Uji Multikolinieritas

| Variabel                     | Perhitungan |       | Keterangan                  |
|------------------------------|-------------|-------|-----------------------------|
|                              | Tolerance   | VIF   |                             |
| Penempatan (X <sub>1</sub> ) | 0,618       | 1,618 | Tidak ada multikolinieritas |
| Kompensasi (X <sub>2</sub> ) | 0,618       | 1,618 | Tidak ada multikolinieritas |

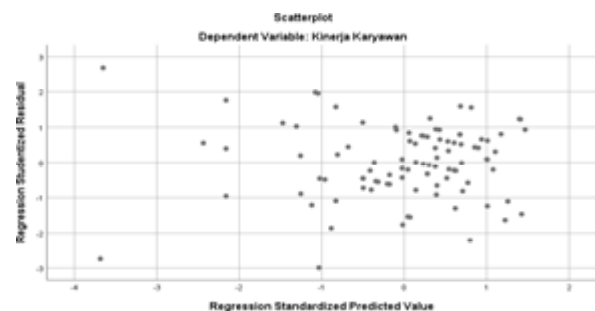
Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas, maka variable independent yaitu penempatan kerja dan kompensasi kerja memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance diatas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya masalah multikolinieritas.

## 3. Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residul suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam penelitian ini, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas akan dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Gambar Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat terlihat bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul semua serta tidak membentuk suatu pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa uji regresi ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

## Uji Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain, variabel yang dipengaruhi disebut variabel tergantung atau variabel independen, sedang variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel independen. Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui uji statistik dengan menggunakan program SPSS versi 25 didapatkan hasil berikut ini:

Tabel Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Model            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
|                  | B                           | Std. Error |                           |
| (Constant)       | 17,172                      | 3,127      |                           |
| Penempatan Kerja | ,161                        | ,076       | ,244                      |
| Kompensasi Kerja | ,148                        | ,065       | ,265                      |

Sumber: Data diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengolahan regresi linear berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 17,172 + 0,161 X_1 + 0,148 X_2$$

1. Konstanta = 17,172  
Memiliki arti bahwa jika variabel Penempatan Kerja dan Kompensasi Kerja diasumsikan tidak ada, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 17,172.
2. Variabel penempatan kerja (X<sub>1</sub>)  
Nilai koefisien penempatan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,161. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Penempatan Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Kabupaten Bekasi sebesar 0,161.
3. Variabel Kompensasi Kerja (X<sub>2</sub>)  
Nilai koefisien regresi kompensasi kerja (X<sub>2</sub>) mempunyai hasil sebesar 0,148. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Penempatan Kerja, maka akan diikuti juga dengan kenaikan Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi Kabupaten Bekasi sebesar 0,148

### Uji Hipotesis

1. Uji T  
Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara (parsial) dalam menerangkan suatu variasi variabel dependen untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini secara parsial digunakan uji t dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila sig t > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya bahwa variabel independent tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen. Tetapi apabila sig t < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya bahwa variabel independent mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 4.13 Hasil Uji T

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)                | 17,172                      | 3,127      |                           | 5,492 | ,000 |
| Penempatan Kerja          | ,161                        | ,076       | ,244                      | 2,102 | ,038 |
| Kompensasi Kerja          | ,148                        | ,065       | ,265                      | 2,279 | ,025 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2022

1. Hasil uji t variabel pengaruh penempatan kerjaterhadap kinerja karyawan. Penempatan mempunyai nilai t-hitung sebesar 2,102 dengan sig. 0,038. Karena t-hitung 2,102 > 1,9852 (t tabel) dengan sig. 0,038 < 0,05 atau nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti secara parsial penempatan (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Hasil uji t variabel pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi mempunyai nilai t-hitung sebesar 2,279 dengan sig.0,025. Karena t-hitung 2,279 > 1,9852 (t-tabel) dengan sig.0,025 < 0,05 atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka Ho ditolak atau Ha diterima yang berarti berarti secara parsial kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Uji F  
Uji simultan yaitu menguji secara bersamaan apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil uji pengaruh penempatan kerja dan kompensasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi sebagai berikut:

Tabel 4.14 Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      |
| 1                  | Regression | 362,533        | 2  | 181,267     | 12,571 |
|                    | Residual   | 1369,885       | 95 | 14,420      |        |
|                    | Total      | 1732,418       | 97 |             |        |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Penempatan Kerja

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui jika diperoleh nilai f hitung sebesar 12,571 > 3,09 (F tabel) dengan nilai Sig.0,000 < 0,05 atau nilai signifikan kurang dari 0,05. Berarti bahwa secara simultan Penempatan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompensasi Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Berikut ini hasil pengolahankkoefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan program SPSS Versi 25 :

Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model Summary                                                 |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                                         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                                             | ,457 <sup>a</sup> | ,209     | ,193              | 3,797                      |
| a. Predictors: (Constant), Kompensasi Kerja, Penempatan Kerja |                   |          |                   |                            |

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.15 diatas diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,193 atau 19,3%. Hal ini berarti bahwa 19,3% variabel kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Bhagasasi dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu Penempatan Kerja dan Kompensasi Kerja. Sedangkan sisanya 80,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel pada penelitian ini.

## KESIMPULAN

1. Variabel Penempatan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis satu yang menyatakan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi kesesuaian penempatan kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan, dan sebaliknya jika penempatan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi karyawan maka semakin kurang baik kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mampu menempatkan karyawan dengan tepat sesuai dengan kompetensinya.
2. Variabel Kompensasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil regresi pada penelitian ini mendukung hipotesis dua yang menyatakan bahwa Kompensasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan hendaknya senantiasa berupaya menerapkan system kompensasi yang tepat kepada karyawannya agar karyawan dapat terdorong untuk berkinerja tinggi.
3. Secara bersama-sama baik Variabel Penempatan Kerja maupun Variabel Kompensasi Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat dijelaskan dari Adjusted R square 0,193 atau 19,3% yang tinggi, sedangkan sisanya dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam model penelitian ini. Maka dari itu dapat

disimpulkan bahwa apabila variabel Penempatan Kerja dan Kompensasi Kerja di kelola dengan baik dari instansi maka akan menghasilkan kinerja yang optimal.

## IMPLIKASI MANAJERIAL

Implikasi manajerial dari peneliti ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan  
Untuk Penempatan Kerja dalam hasil kuesioner pada pernyataan nomor 6 merupakan skor terendah dengan pertanyaan “kemampuan dan keterampilan kerja sangat menentukan posisi saya dalam perusahaan”, dan Pernyataan Nomor 5 merupakan skor terendah dengan pertanyaan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Menurut saran penulis adalah setiap instansi memang ingin memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi instansi tidak menyesuaikan posisi karyawan dengan tepat, sehingga itu akan mempersulit pekerjaan dalam menentukan posisi pekerjaan di perusahaan. dalam menempatkan posisi itu sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karna karyawan yang merasa kurang nyaman dalam posisinya itu dapat menghasilkan kerja yang kurang optimal. Dan untuk karyawan memang sudah seharusnya karyawan mampu dalam mengerjakan pekerjaan agar pekerjaan cepat selesai dan terarah. Tetapi masih ada saja karyawan yang suka menunda-nunda dalam pekerjaan, seharusnya pemimpin menilai kinerja dengan lebih keseluruhan lagi agar dapat tercapainya tujuan perusahaan.
2. Untuk Kompensasi Kerja dalam hasil Kuesioner pada pernyataan nomer 6 merupakan skor terendah dengan pertanyaan “Insentif yang diberikan selama ini sudah sesuai” menurut saran penulis adalah Sebaiknya perusahaan memang harus memberikan insentif yang sesuai tetapi dari pihak instansi memberikan kompensasi yang kurang adil, dari kurang adilnya sebuah kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. seharusnya pemimpin lebih memahami karyawannya agar karyawan merasa termotivasi dan dapat meningkatkan hasil kerja yang optimal.
3. Bagi Universitas  
Peneliti disini ingin menambah kepustakaan dan referensi bagi mahasiswa lain serta menambah bahan kajian dan bahan pembandingan bagi peneliti

lain serta memberikan informasi bagi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel yang lain atau mengubah variabel, misal seperti Pengaruh Beban Kerja atau mungkin bisa Keselamatan kerja (K3) agar penelitian bisa lebih signifikan lagi.

5. Bagi peneliti

dapat memperluas wawasan ilmu dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia dan diharapkan mampu dalam memberikan masukan, pemahaman serta pengetahuan mengenai pengaruh penempatan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Irene Ch & Sumanti. (2018). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. FIF Group Cab. Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-7.
- Asih & Azizah . (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pangan Lestari Cabang Denpasar. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 24(2), 214-229.
- Agusri. (2018). Pengaruh Penempatan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol.15 No.2 Juli (Diakses tanggal 19 Maret 2019)., 1-11.
- Bruno, L. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Di Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilhan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1689-1699.
- Catur Widayati, T. H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi*, 466-485.
- Deri Prayudi, S. M. (2017). Pengaruh kompensasi dan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi kasus pada PT.Bank BRI Syariah KC Bandung Suniaraja). *Jurnal Prismakom Vol.10 No.1 Januari 2017 ISSN 2301-7600*, 14-26.
- Dito, A. H. (2010). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. . Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.: skripsi tidak diterbitkan.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardjanto, H. (2010). Pengaruh Penempatan Pegawai dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Progres. Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 31-46.
- Hery, S. M. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. <https://jurnal.umsu.ac.id>. Di unduh pada 15 Desember 2019, 1-17.
- Jufrizen. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Kanwil-I Medan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018 E-ISSN 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259*, 9-25.
- Hasibuan, M. S. (2017). *manajemen sumber daya manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mathis & Jackson. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad Alwi, E. S. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*.
- Azhar. (2020). Pengaruh Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mitra Abadi Setiacargo - Medan. *Jurnal Humaniora*, Vol.4, No.1, April 2020: 46-60, 46-60.
- Muharrani, A. (2003). *Analisis Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja pada PT. Coca Cola Bottling Indonesia*. Medan: skripsi tidak diterbitkan. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatra Utara.
- S. Novita Wahyu. (2019). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga. *Mabiska jurnal*, 7.
- Putra, I. (2021). The Influence of Motivation and Work Compensation on Employee Performance of PT Immortal Cosmedika Indonesia Palembang Branch . *International Journal of Marketing & Human Resource Research*.

- Reni Febrianti, M. A. (2020). Pengaruh Penempatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primavera Internasional Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan akuntansi* .
- Rivai. (2018). *analisis rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel oase*.
- Riyanto, A. (2017). Impak penempatan kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal SWABUMI*, 132-136.
- Sedarmayanti. (2017:64). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber daya Manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Bandung: Cetakan Pertama: PT. Redika Aditama.
- Siti W.P. Noer, Irvan Trang, Yantje Uhing. (2017). Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017*, 697 - 705.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- V.Wiratna Sujarweni.(2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. PT. Pustaka Baru.
- Suwatno. (2012). *Pengaruh Penempatan Kerja Dan Orientasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt.Taspen (Persero) Bandung*. Bandung.
- Aima & Widyastuti. (2018). The Impact of Compensation and Career Development On The Organizational Commitment and the Implication on Employee's Turnover Intention of Pt Serasi Autoraya Head Office. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 11.
- Hendri & Yunita. (2019). Analisis Engagement dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (Persero) Bekasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 1-6.
- Mangkunegara. (2015). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mansur,dkk. (2017). Pengaruh Penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management, Vol.2 No.2 April-Januari*, 338- 360 (Diakses tanggal 20 Maret 2019).
- Lussy, K. (2018). Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *JURNAL MANEKSI*.

