

---

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN TUGAS PERBANTUAN OPERASI DAN PEMELIHARAAN DI  
LINGKUNGAN DINAS SUMBER DAYA AIR PROVINSI JAWA BARAT**

Oleh

Ajeng Resya Lestari<sup>1</sup>, Andri Asoka Sidantara Rosadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Jurusan Manajemen, Universitas Nasional Pasim Bandung  
Jl. Dakota No. 8A Sukaraja-Bandung 40175 Telp. 022-6072803

Website: <http://www.pasim.pasim.ac.id>

Email: [ajeng.resya@gmail.com](mailto:ajeng.resya@gmail.com)

**Abstrak**

Dinas Sumber Daya Air adalah salah satu Dinas di Provinsi Jawa Barat yang merupakan bagian dari untaian sejarah bangsa khususnya yang berkaitan dengan permasalahan sumber daya air. Tugas utama dari Dinas Sumber Daya Air adalah sebagai pelaksana urusan pemerintah pada wilayah kerja untuk pengelolaan sumber daya air. Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat dijadikan penulis sebagai tempat penelitian yang berlokasi di Jalan Braga No. 137, Babakan Ciamis, Sumur Bandung, Kota Bandung Jawa Barat 40111. Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat menitik beratkan pada pengelolaan sumber daya air dan irigasi yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Dengan tanggung jawab yang diemban oleh Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat yang cukup berat dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai dan memiliki kapasitas dan loyalitas baik. Adapun fenomena-fenomena yang melatar belakangi penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Penempatan kerja yang sesuai dengan pendidikan. 2). Kompensasi yang belum optimal. 3). Kinerja yang belum optimal. Desain penelitian yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif dan asosiatif, dengan menggunakan 59 orang sampel dan metode wawancara berstruktur sebagai instrument dalam mengumpulkan data. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah non random sampling dengan Teknik sensus. Penelitian menunjukkan hasil bahwa: 1). Nilai skor variabel Penempatan Kerja adalah sebesar 225,8. Nilai skor tersebut dikategorikan Baik. 2). Nilai skor variabel Kompensasi adalah sebesar 225,3. Nilai skor tersebut dikategorikan Baik. 3). Nilai skor variabel Kinerja adalah sebesar 246,7. Nilai tersebut dikategorikan Baik. 4). Variabel penempatan kerja (X1) secara partial berpengaruh sebesar 0,547 atau 54,7% terhadap variabel kinerja (Y). 5). Variabel Kompensasi (X2) secara partial berpengaruh atau 38,1% terhadap variabel kinerja (Y). 6). Variabel Penempatan kerja (X1) dan Variabel Kompensasi (X2) secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh sebesar 0,929 atau 92,9% terhadap variabel Kinerja (Y), dan sisanya sebesar 7,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kompensasi, Kinerja**

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia hadir untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki angkatan kerja yang berkualitas.

Pembangunan sumber daya manusia dalam suatu organisasi khususnya dalam organisasi pemerintahan memiliki peranan yang sangat krusial terhadap jalannya roda pemerintahan dalam suatu organisasi. Ruang lingkup yang menjadi kewenangan Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat menitikberatkan pada pengelolaan sumber daya air (air permukaan) dan irigasi yang

menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang cukup berat dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai dan memiliki kapasitas dan loyalitas baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Dukungan dari organisasi berupa penempatan kerja sebagai motivasi karyawan dalam bekerja, dan kompensasi yang diberikan sebagai penyemangat karyawan sangat diperlukan untuk kinerja karyawan.

Dalam masalah penempatan karyawan tentunya harus memperhatikan faktor-faktor pendukung sebagai indikator dalam penempatan karyawan. Terdapat beberapa fenomena di dalam Kantor Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat yang diketahui setelah melakukan survey awal yaitu adanya penurunan kinerja karyawan. Permasalahan penempatan kerja yang belum optimal dan tidak sesuai dengan pendidikan yang seharusnya mengakibatkan tidak efektifnya keterampilan karyawan. Selain penempatan kerja kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Dengan pemberian kompensasi yang efektif akan memberikan penghargaan atas kinerja karyawan tersebut.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui penempatan kerja karyawan Tugas Perbantuan Operasi dan Pemeliharaan (TPOP) pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
2. Mengetahui kompensasi karyawan Tugas Perbantuan Operasi dan Pemeliharaan (TPOP) pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
3. Mengetahui Kinerja Karyawan Tugas Perbantuan Operasi dan Pemeliharaan (TPOP) pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
4. Mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Tugas Perbantuan Operasi dan Pemeliharaan

(TPOP) pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

5. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Tugas Perbantuan Operasi dan Pemeliharaan (TPOP) pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.
6. Mengetahui pengaruh penempatan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Tugas Perbantuan Operasi dan Pemeliharaan (TPOP) pada Dinas Sumber Daya Air Provinsi Jawa Barat.

## LANDASAN TEORI

### a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan.

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan.

Dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah proses mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dengan cara penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

### b. Penempatan Kerja

Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja yaitu dengan penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif.

### c. Dimensi Penempatan Kerja

Dimensi-dimensi penempatan kerja terdiri dari:

1. Pendidikan
2. Pengetahuan dan keterampilan
3. Kemampuan

### d. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor pendukung kinerja karyawan. Dengan pemerian kompensasi yang adil dan diberikan tepat waktu maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

### e. Dimensi Kompensasi

Dimensi-dimensi kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial langsung
2. Kompensi tidak langsung
3. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan

### f. Kinerja

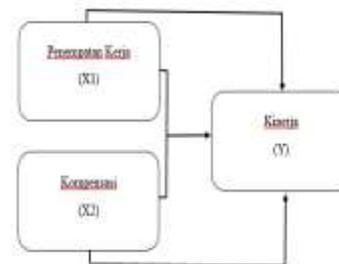
Kinerja merupakan hasil yang ditunjukkan oleh semua kegiatan kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkannya.

### g. Dimensi Kinerja

Dimensi-dimensi Kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Kerjasama

### h. Paradigma Penelitian



Gambar 1 Paradigma penelitian  
Sumber: Data diolah, 2021

## METODE PENELITIAN

### Metode Kuantitatif

Metode Kuantitatif merupakan sebuah metode positivistic karena berlandaskan sama. Dikatakan reliapada filsafat positivisme. Metode ini juga sering dikatakan sebagai metode ilmiah/scientifik karena metode tersebut memenuhi kaidah ilmiah seperti objektif, terukur, rasional, dan sistematis

### Metode Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah kegiatan setelah data dari seluruh responden atau dari sumber-sumber lainnya terkumpul yang meliputi mengelompokan data, mentabulasi, menyajikan data, dan melakukan perhitungan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan asosiatif.

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dalam suatu penelitian sudah benar mengukur apa yang hendak diukur

Jika nilai  $r$  hitung yang didapat  $>$  dari nilai  $r$  tabel maka data tersebut dinyatakan valid (signifikan) sehingga data tersebut layak digunakan dalam penelitian. Kriteria yang digunakan untuk menetapkan valid atau tidaknya suatu instrument adalah apabila koefisien korelasi bernilai  $> 0,3$ , maka butir pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat dalam hal ini pengumpulan data karena instrument tersebut sudah cukup layak dan baik. Reliabilitas menunjukkan konsistensi

---

dimana instrument dipakai berulang-ulang pada objek yang sama tetapi menghasilkan data yang sama. Dikatakan reliable apabila nilai  $\alpha > 0.6$

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Dari kesimpulan diatas bahwa:

1. Nilai skor variabel penempatan kerja adalah 225.8 dikategorikan baik
2. Nilai skor variabel kompensasi adalah sebesar 225.3 dikategorikan baik
3. Nilai skor variabel kinerja adalah sebesar 246.7. nilai tersebut dikategorikan baik

### **Saran**

Penempatan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat harus diartikan dinamis sehingga gairah kerja karyawan akan termotivasi dan dapat berkinerja dengan baik.

Kompensasi juga harus diberikan secara adil dan terarah sesuai dengan keuntuan dan undang-undang yang berlaku.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] (Arikunto, 2014). *Procedure penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [2] (Bangun, 2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [3] (Emron Edison, 2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [4] (Ghozali, 2017). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Yoga Pratama.
- [5] (Hasibuan D. H., 2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] (Indah Puji Hartatik, 2021). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jojakarta: Laksana.
- [7] (Kadar Nurjaman, 2014). *Manajemen Personalia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- [8] (Marwansyah, 2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta