

PENGARUH KESESUAIAN KOMPENSASI DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN WAKATOBI

Imran Tajuddin*, Wa Ode Elviyani Saputri², Andi Muhammad Fara Kessi³

imran.tajuddin@umi.ac.id^{1*}, saputrielvii@gmail.com², farakessi@wirabhakti.ac.id³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia

²Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

³Universitas Wira Bhakti Makassar, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi. Di era persaingan kerja yang semakin ketat, peningkatan kinerja pegawai menjadi hal yang mendesak untuk mencapai tujuan organisasi, terutama di instansi publik yang menekankan efisiensi dan kualitas pelayanan. Kompensasi dan penempatan kerja merupakan dua faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dan produktivitas secara keseluruhan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 39 pegawai, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis data yang mencakup uji instrumen penelitian, uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis inferensial, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), pengujian hipotesis, uji parsial (uji t), serta uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi. Namun, penempatan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai; Kompensasi; Penempatan Kerja

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan aspek krusial yang menentukan keberhasilan dalam mencapai visi dan misi sebuah organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Di lingkungan pemerintahan, seperti Dinas Pekerjaan Umum, kinerja pegawai memainkan peran penting dalam memastikan efisiensi dan efektivitas layanan publik, khususnya dalam penyediaan infrastruktur yang menjadi kebutuhan dasar masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas dalam manajemen sumber daya manusia di berbagai instansi pemerintah (Hadiansyah & Yanwar, 2015).

Organisasi sektor publik memiliki tanggung jawab besar dalam menyediakan layanan esensial bagi kesejahteraan masyarakat. Dinas

Pekerjaan Umum, misalnya, memiliki peran utama dalam pembangunan dan pemeliharaan infrastruktur daerah, seperti jalan aspal hotmix, pelabuhan, saluran air, serta fasilitas umum lainnya (Ratna, 2022). Kualitas serta keberlanjutan infrastruktur ini sangat bergantung pada kinerja pegawai, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga pemeliharaan. Ketika kinerja pegawai optimal, proyek-proyek tersebut dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan standar kualitas tinggi, dan efisien dalam penggunaan anggaran. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah berpotensi menimbulkan risiko kegagalan proyek, pemborosan sumber daya, dan ketidakpuasan masyarakat.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kompetensi, dan komitmen, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kebijakan manajemen, dan dukungan organisasi. Dua faktor utama yang sering menjadi fokus dalam peningkatan kinerja pegawai adalah **kompensasi** dan **penempatan kerja** (Rahmi, 2019). Kesesuaian kompensasi mencerminkan sejauh mana imbalan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kontribusi mereka terhadap organisasi. Kompensasi, baik berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, maupun manfaat lainnya, harus dirancang agar adil dan proporsional dengan nilai pekerjaan yang dilakukan pegawai. Kompensasi yang adil dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Di sisi lain, penempatan kerja yang sesuai berkaitan dengan menempatkan pegawai di posisi yang paling selaras dengan keterampilan, pengalaman, serta minat mereka. Penempatan yang tepat dapat memaksimalkan potensi pegawai dan meningkatkan produktivitas mereka. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai berisiko menimbulkan frustrasi, penurunan motivasi, dan kinerja yang rendah (Hadiansyah & Yanwar, 2015). Hal ini sangat penting di Dinas Pekerjaan Umum, di mana banyak proyek memerlukan keahlian teknis khusus dan manajerial yang kuat. Misalnya, seorang insinyur dengan pengalaman di bidang perencanaan mungkin kurang cocok jika ditempatkan di posisi pengawasan lapangan yang membutuhkan keterampilan berbeda. Oleh karena itu, evaluasi yang cermat terhadap kemampuan dan preferensi pegawai menjadi penting dalam proses penempatan.

Namun, tantangan sering muncul dalam mengelola kompensasi dan penempatan pegawai di sektor publik. Sebagai instansi pemerintah, Dinas Pekerjaan Umum sering kali dihadapkan pada keterbatasan anggaran dan regulasi birokrasi yang membatasi fleksibilitas dalam pemberian kompensasi yang kompetitif. Selain itu, penempatan pegawai kadang dipengaruhi oleh faktor non-teknis, seperti senioritas atau kebijakan rotasi, yang belum tentu sejalan dengan prinsip penempatan berbasis kompetensi. Kondisi ini dapat menciptakan ketidakseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kapabilitas pegawai, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan komprehensif dengan menggabungkan analisis data empiris dan tinjauan literatur yang relevan untuk

memahami sejauh mana kesesuaian kompensasi dan penempatan kerja memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, serta efektivitas kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengelola organisasi publik dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih baik. Pada akhirnya, pemahaman mengenai pengaruh kesesuaian kompensasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai akan berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien di sektor publik (Silaen et al., 2021).

Dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berperan penting dalam keberhasilan penyelenggaraan proyek infrastruktur yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan praktik manajemen yang lebih efektif, yang pada akhirnya akan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

Kesesuaian kompensasi merujuk pada sejauh mana imbalan yang diterima pegawai dianggap sepadan dengan kontribusi yang mereka berikan terhadap organisasi. Imbalan ini dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, bonus, serta bentuk penghargaan lainnya sebagai apresiasi atas kinerja pegawai. Pemahaman yang mendalam tentang beberapa dimensi kesesuaian kompensasi sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Utami, 2014):

1. Keadilan Internal

Keadilan internal merujuk pada perbandingan kompensasi antara pegawai di dalam organisasi yang sama. Pegawai cenderung membandingkan imbalan yang mereka terima dengan rekan kerja yang memiliki tugas atau tanggung jawab serupa. Jika perbedaan dirasakan tidak adil, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan dan demotivasi, yang pada akhirnya berpotensi menurunkan kinerja pegawai.

2. Keadilan Eksternal

Keadilan eksternal berkaitan dengan bagaimana kompensasi dalam organisasi dibandingkan dengan kompensasi di organisasi lain untuk pekerjaan yang sama. Jika pegawai merasa kompensasi mereka lebih rendah dibandingkan dengan standar industri atau pasar, mereka cenderung kehilangan motivasi dan mungkin mencari peluang kerja di organisasi lain yang menawarkan kompensasi lebih kompetitif.

3. Aspek Finansial dan Non-Finansial

Kesesuaian kompensasi tidak hanya mencakup aspek finansial, seperti gaji dan bonus, tetapi juga aspek non-finansial, seperti pengakuan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang positif. Pegawai yang merasa dihargai, baik secara material maupun non-material, cenderung memiliki kepuasan kerja lebih tinggi yang berdampak positif pada kinerja mereka.

4. Teori Keadilan Adams

Berdasarkan Teori Keadilan Adams, pegawai mengevaluasi keadilan kompensasi mereka dengan membandingkan rasio input (usaha, keterampilan, pengalaman) dan output (gaji, tunjangan, pengakuan) mereka dengan pegawai lain atau standar pasar. Ketidaksetaraan dalam rasio ini dapat menimbulkan perasaan tidak adil, yang berpengaruh negatif terhadap motivasi dan kinerja pegawai (Utami, 2014).

Penempatan kerja merujuk pada proses menempatkan pegawai di posisi yang paling sesuai dengan keterampilan, pengalaman, minat, dan aspirasi mereka. Penempatan yang tepat berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Aspek-aspek penempatan kerja yang perlu diperhatikan antara lain:

1. Keselarasan Keterampilan dan Tugas

Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan keterampilan dan kompetensi mereka cenderung bekerja lebih efisien dan produktif. Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai dapat menyebabkan pegawai kesulitan dalam menyelesaikan tugas, yang berakibat pada penurunan kinerja dan motivasi kerja.

2. Pengembangan Karier

Penempatan yang tepat memberikan peluang bagi pegawai untuk menghadapi tantangan baru dan mengembangkan keterampilan mereka. Penempatan ini mendorong motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, penempatan yang kurang tepat dapat menghambat pengembangan karier, menyebabkan stagnasi, dan menurunkan semangat kerja pegawai.

3. Fleksibilitas dan Adaptasi

Organisasi perlu memiliki fleksibilitas dalam menyesuaikan penempatan pegawai sesuai dengan perubahan tuntutan pekerjaan atau dinamika organisasi. Kemampuan organisasi untuk menempatkan pegawai sesuai kebutuhan dan perubahan ini sangat penting untuk menjaga kinerja pegawai tetap optimal.

4. Teori Penempatan Orang-Pekerjaan (Person-Job Fit Theory)

Teori ini menekankan pentingnya kesesuaian antara karakteristik pegawai dan tuntutan pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang ditempatkan di posisi sesuai dengan keahlian dan preferensi mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik (Utami, 2014).

Sinergi antara kompensasi yang adil dan penempatan kerja yang sesuai dapat mendorong motivasi, produktivitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian dalam salah satu atau kedua faktor ini

dapat berdampak negatif pada motivasi dan menurunkan kinerja pegawai, yang akhirnya berpengaruh terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan (Suriani et al., 2018).

Dalam konteks Dinas Pekerjaan Umum, pegawai sering dihadapkan pada tugas-tugas teknis yang kompleks dan memerlukan keahlian khusus. Oleh karena itu, kesesuaian kompensasi dan penempatan kerja menjadi faktor yang krusial dalam mendukung kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai di dinas ini tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada bagaimana organisasi mengelola penghargaan yang layak serta menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi mereka. Dengan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang holistik, lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan dapat tercipta.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum. Pemahaman yang lebih baik mengenai keterkaitan kedua faktor ini diharapkan dapat menghasilkan metode yang lebih efisien untuk meningkatkan kinerja pegawai, sekaligus mendukung keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas-tugas publik yang vital. Signifikansi Penempatan Kerja, Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan, minat, dan pengalaman pegawai berperan penting dalam mendukung efektivitas dan produktivitas kerja. Penempatan yang tepat: (a) Mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif; (b) Mengurangi tingkat stres kerja dan ketidakpuasan; (c) Mencegah ketidakcocokan antara tugas dan kemampuan pegawai yang berpotensi mengganggu kinerja organisasi (Delfi & Rita Anugerah, Al Azhar A, 2014).

Sebaliknya, penempatan yang tidak sesuai akan menurunkan motivasi kerja dan berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dinas Pekerjaan Umum memiliki tanggung jawab besar dalam menyelesaikan proyek-proyek infrastruktur yang memerlukan tenaga kerja kompeten dan termotivasi. Namun, pengelolaan sumber daya manusia dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran dan sumber daya lainnya. Oleh karena itu, pengaturan kompensasi dan penempatan kerja yang efektif menjadi kunci keberhasilan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proyek.

Landasan Teori

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengaruh penempatan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum. Pemahaman ini diharapkan dapat menghasilkan strategi manajemen yang lebih baik untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Aspek Kinerja Pegawai

Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana kesesuaian kompensasi dan penempatan mempengaruhi berbagai aspek kinerja pegawai, seperti:

1. Produktivitas dan kualitas kerja.
2. Inisiatif dalam menyelesaikan tugas.
3. Kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi.
4. Hubungan kerja antarpegawai.

Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil kerja yang terukur secara kuantitatif, tetapi juga dari aspek-aspek non-material yang turut memengaruhi efektivitas kerja secara keseluruhan.

Dinamika Individual dan Kontekstual

Penelitian ini turut mempertimbangkan perbedaan karakteristik individu, seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan preferensi personal, yang dapat memengaruhi persepsi terhadap kompensasi dan penempatan. Analisis ini akan memberikan wawasan lebih komprehensif tentang dinamika kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum.

Kerangka Teori

Penelitian ini akan mengacu pada berbagai teori dan literatur terkait, seperti:

- Teori Motivasi, yang menjelaskan faktor-faktor pendorong kinerja pegawai.
- Teori Kepuasan Kerja, yang menyoroti keterkaitan antara kepuasan kerja dan produktivitas.
- Teori Penempatan Kerja (Person-Job Fit Theory), yang menekankan pentingnya kesesuaian antara karakteristik pegawai dan tuntutan pekerjaan.

Kerangka teoritis ini akan menjadi dasar dalam menganalisis data dan menarik kesimpulan.

Relevansi dalam Konteks Kabupaten Wakatobi

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi menghadapi tantangan khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kesesuaian kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, serta penempatan pegawai yang

tepat berdasarkan keterampilan dan minat kerja diyakini berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menjadi perhatian utama bagi pemerintah daerah dalam upaya perbaikan sistem manajemen sumber daya manusia.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: Kesesuaian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi.
- H2: Penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi.

Metode Analisis

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi dengan melibatkan 39 ASN sebagai populasi penelitian. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, yang berfokus pada pengujian hipotesis dan pengukuran variabel dalam bentuk angka untuk menghasilkan kesimpulan yang objektif (Sekaran, 2016). Pengujian hipotesis dilakukan melalui beberapa langkah analisis data, yaitu uji validitas untuk memastikan instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat (Hair et al., 2010), uji reliabilitas untuk mengevaluasi konsistensi hasil pengukuran (Nunnally & Bernstein, 1994), uji normalitas untuk menilai apakah distribusi data mengikuti distribusi normal (Ghasemi & Zahediasl, 2012), uji heteroskedastisitas untuk memastikan variansi residual bersifat homogen (Gujarati, 2011), serta uji multikolinearitas untuk memeriksa apakah terdapat hubungan yang sangat kuat antar variabel independen yang dapat memengaruhi hasil analisis regresi (Hair et al., 2010). Metode regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel penelitian. Analisis ini melibatkan uji F untuk menguji signifikansi model secara keseluruhan (Wooldridge, 2016), uji t untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (Gujarati, 2011), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen (Field, 2013). Hasil analisis diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam terkait pengaruh kesesuaian kompensasi dan penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi.

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi. Berdasarkan data yang diperoleh dari 39 Aparatur Sipil Negara (ASN), penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, dilakukan uji validitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian dapat mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Berdasarkan hasil uji validitas, semua item dalam kuesioner dinyatakan valid dengan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,7, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

| Variabel | Item | Koefisien Korelasi | Cronbach's Alpha |
|-----------------------|--------|--------------------|------------------|
| Kesesuaian Kompensasi | Item 1 | 0.82 | 0.85 |
| | Item 2 | 0.79 | |
| | Item 3 | 0.81 | |
| Penempatan Kerja | Item 1 | 0.78 | 0.80 |
| | Item 2 | 0.76 | |
| | Item 3 | 0.79 | |
| Kinerja Pegawai | Item 1 | 0.83 | 0.88 |
| | Item 2 | 0.85 | |
| | Item 3 | 0.84 | |

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data mengikuti distribusi normal, yang menjadi syarat bagi analisis regresi. Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa data tidak signifikan ($p > 0,05$), yang berarti data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov-Smirnov*)

| Variabel | Asymp. Sig. (p-value) |
|-----------------------|-----------------------|
| Kesesuaian Kompensasi | 0.092 |
| Penempatan Kerja | 0.086 |
| Kinerja Pegawai | 0.114 |

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variansi residual bersifat homogen. Hasil uji menggunakan metode *Breusch-Pagan* menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas ($p > 0,05$), yang berarti variansi residual terdistribusi secara homogen.

Tabel 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas (*Breusch-Pagan*)

| Variabel | Sig. (p-value) |
|-----------------------|----------------|
| Kesesuaian Kompensasi | 0.221 |
| Penempatan Kerja | 0.204 |
| Kinerja Pegawai | 0.198 |

Uji Multikolinearitas

Untuk menguji multikolinearitas antar variabel independen, hasil uji menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan, dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel di bawah 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan yang sangat kuat antara variabel independen yang dapat memengaruhi hasil analisis regresi.

Analisis Regresi Berganda

Metode regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh kesesuaian kompensasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah hasil dari analisis regresi berganda:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda

| Variabel | Koefisien Regresi (β) | t-Statistic | p-Value | Sig. |
|------------------|-------------------------------|-------------|---------|------------------|
| Kompensasi | 0.512 | 3.456 | 0.002 | Signifikan |
| Penempatan Kerja | 0.124 | 1.348 | 0.187 | Tidak Signifikan |
| Constant | 1.225 | 2.234 | 0.032 | Signifikan |

Model Regresi:

$$\text{Kinerja} = \beta_0 + \beta_1(\text{KesesuaianKompensasi}) + \beta_2(\text{PenempatanKerja}) + \epsilon$$

Sebaliknya, variabel **kompensasi** memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan p-value 0.002.

Variabel **penempatan kerja** tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana terlihat pada p-value 0.187 yang lebih besar dari 0.05.

Uji Simultan (Uji F): Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 10,5 dengan signifikansi $p < 0,05$, yang berarti model regresi secara keseluruhan signifikan dan dapat menjelaskan variasi dalam kinerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t):

- 1) **Kompensasi:** t-statistic sebesar 3.456 dengan p-value 0.002 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena p-value < 0.05 , maka **hipotesis nol** ditolak dan variabel kompensasi dianggap signifikan.
- 2) **Penempatan Kerja:** t-statistic sebesar 1.348 dengan p-value 0.187 menunjukkan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Karena p-value > 0.05 , maka **hipotesis nol** diterima dan variabel penempatan kerja dianggap tidak signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2): Nilai R^2 sebesar 0,52 menunjukkan bahwa model regresi ini dapat menjelaskan 52% variabilitas kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi.

Tabel 5 Koefisien Determinasi (R^2)

| Model | R^2 | Adjusted R^2 |
|---------------|-------|----------------|
| Model Regresi | 0.52 | 0.47 |

Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kesesuaian kompensasi dan penempatan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Wakatobi.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel kesesuaian kompensasi, mayoritas responden umumnya menyatakan setuju dengan indikator kompensasi yang diajukan, seperti kepuasan terhadap fasilitas kerja, kompensasi tambahan, peluang pendidikan dan pelatihan, keadilan, dan motivasi kerja. Pernyataan yang paling dominan dipilih oleh responden adalah "Kompensasi yang saya terima meningkatkan motivasi saya untuk bekerja lebih baik." Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa semakin baik pemberian kompensasi, semakin meningkat kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan, diperoleh koefisien regresi pada variabel kompensasi yang menunjukkan hubungan positif dengan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik pemberian kompensasi, semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Wakatobi. Sebaliknya, semakin rendah pemberian kompensasi, semakin kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nawa, F & Kempa, S (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Satedjo, A.D (2017) juga menunjukkan hal serupa, yaitu bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi, semakin tinggi pula semangat dan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pernyataan responden mengenai variabel penempatan, rata-rata responden menyatakan "setuju" dengan indikator penempatan yang diajukan, yaitu kesesuaian dengan keahlian, pemanfaatan kompetensi, tantangan dan pengembangan berdasarkan minat, efektivitas penempatan, beban kerja, dan kepuasan. Pernyataan yang paling dominan dipilih oleh responden adalah "Saya siap ditempatkan di mana saja." Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa di mana saja pegawai ditempatkan, penempatan tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka secara signifikan.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan, koefisien regresi pada variabel kesesuaian penempatan tidak menunjukkan

hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai. Artinya, di mana saja pegawai ditempatkan, penempatan tersebut tidak mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kabupaten Wakatobi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Schuler dan Jackson (1997) yang menyatakan bahwa penempatan pegawai adalah proses pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegang berdasarkan pengetahuan, keterampilan, serta kepribadian pegawai tersebut. Dalam manajemen kepegawaian, setelah seleksi tenaga kerja dilaksanakan, langkah selanjutnya adalah penempatan pegawai. Penempatan pegawai yang tepat di posisi yang sesuai tidak hanya menjadi idaman organisasi, tetapi juga menjadi keinginan pegawai, karena dapat meningkatkan semangat, disiplin kerja, serta pemahaman tugas yang jelas. Namun, hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian Atkhan A. Margono dan Gunthar Riady (2013) yang menyimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kesesuaian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, penempatan kerja, dalam hal ini, tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. **Kesesuaian Kompensasi** memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap **kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi**. Hal ini berarti bahwa semakin baik pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai, semakin besar pula pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi dan kinerja mereka. Kompensasi yang diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan semangat kerja dan memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.
2. **Kesesuaian Penempatan** tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap **kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi**. Penempatan pegawai, meskipun disesuaikan dengan kompetensi dan minat, tidak terbukti secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai siap ditempatkan di berbagai posisi, faktor-faktor lain, seperti faktor internal atau budaya organisasi, mungkin memiliki peran yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan temuan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. **Peningkatan Kesesuaian Kompensasi:** Pemerintah Kabupaten Wakatobi, khususnya Dinas Pekerjaan Umum, sebaiknya memperhatikan pemberian

kompensasi yang lebih baik, baik berupa gaji yang kompetitif, tunjangan, maupun peluang pengembangan karir. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, organisasi juga harus terus melakukan evaluasi terhadap tingkat kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang diterima, agar terus dapat memenuhi harapan dan kebutuhan pegawai.

2. **Penataan Penempatan Pegawai:** Meskipun penempatan pegawai tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam penelitian ini, tetap penting untuk memastikan bahwa pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan minat mereka. Namun, penempatan yang tidak hanya bergantung pada aspek kesesuaian keahlian saja, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor motivasional dan kepuasan kerja, dapat meningkatkan kinerja secara tidak langsung. Oleh karena itu, evaluasi dan perencanaan yang lebih matang dalam penempatan pegawai sangat penting untuk mengoptimalkan potensi yang ada.
3. **Penelitian Lanjutan:** Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, atau faktor sosial budaya yang ada di dalam organisasi. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Wakatobi.

Dengan demikian, pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik, terutama dalam hal kompensasi dan penempatan, akan berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Daftar Pustaka

- Agustini, F. (2008). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan, July.
- Delfi, T., & Rita Anugerah, A. (2014). Pengaruh efektivitas pengendalian internal dan kesesuaian kompensasi terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi (Survey pada perusahaan BUMN cabang Pekanbaru). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 19(5), 1–23.
- Hair, J. F., et al. (2010). *Multivariate data analysis*. Pearson.
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2015). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. AE. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, 3(2), 150.
- Hadiansyah, T., & Yanwar, R. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 32-45.
- Kessi, A. M. F., & Tajuddin, I. (2024). The Influence of Compensation Alignment and Placement on the Performance of Public Works Employees in a Regional Authority. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 4610–4620. Retrieved from <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/6161>



- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. McGraw-Hill.
- Qurnia Sari, A., Sukestiyarno, Y., & Agoestanto, A. (2017). Batasan prasyarat uji normalitas dan uji homogenitas pada model regresi linear. *Unnes Journal of Mathematics*, 6(2), 168–177.
- Rahmi, N. (2019). Pengaruh kompensasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 145-160.
- Rahmi, N. A. (2019). Pengaruh keefektifan pengendalian internal, persepsi kesesuaian kompensasi, dan moralitas individu terhadap kecenderungan kecurangan akuntansi. *Jurnal ULTIMA Accounting*, 1(3), 942–958.
- Ratna. (2022). Pengaruh kesesuaian kompensasi, motivasi kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai kantor desa se Kecamatan Tasik Putri Puyu. *Sports Culture*, 9(1), 75–85.
- Sekaran, U. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach*. Wiley.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(3), 140–153.
- Suriani, L., Lumintang, G., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan etika kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Transindo Jaya Bahari Maumbi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 6(4), 2188–2197.
- Utami, F. M. (2014). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok). *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta*, 1–93.