

## **PERAN KOMPENSASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH**

### ***THE ROLE OF COMPENSATION AND JOB PLACEMENT IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF GOVERNMENT EMPLOYEES***

**Lisnawati<sup>1</sup>, Marniati<sup>2</sup>, Soraya Lestari<sup>3</sup>, Marlinda<sup>4</sup>**  
Fakultas Ekonomi, Universitas Ubudiyah Indonesia

Email Corespondensi: [lisnawati@uui.ac.id](mailto:lisnawati@uui.ac.id)

#### **Abstrak**

Kinerja mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh pemerintah. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia yang tinggi dimaksudkan guna meningkatkan sistem pemerintah secara keseluruhan. Untuk mendapatkan kinerja organisasi atau pemerintah yang sukses maka dibutuhkan kinerja pegawai yang berkualitas. Dalam pemerintahan, kinerja terbaik adalah layak dengan sebagian besar pada pemberian kompensasi yang memuaskan dan penempatan kerja pegawai yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) peran kompensasi terhadap kinerja pegawai (2) peran penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh, dengan jumlah responden sebanyak 115 orang. Peralatan analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian terhadap hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi dan penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh.

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

#### ***Abstract***

*Performance refers to a person's achievement as measured by the standards and criteria set by the government. Management to achieve high human resource performance is intended to improve the overall government system. To get successful organizational or government performance, quality employee performance is needed. In government, the best performance is appropriate with a large part of the provision of satisfactory compensation and job placement of employees in accordance with existing regulations. The purpose of this study was to determine (1) the role of compensation on employee performance (2) the role of job placement on employee performance. This research was conducted at Employment Education And Training Board (BKPP) Aceh, conducted to as many as 115 people. . Analysis equipment used in this study is SEM (*Structural Equation Modeling*). The results of the research on the hypothesis show that*

*compensation and job placement have a positive and significant effect on the performance of government employees in Employment Education And Training Board (BKPP) Aceh.*

**Keywords:** *Compensation, Job Placement and Employee Performance*

## 1. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil merupakan aset negara yang menjalankan roda pemerintahan pelayanan kepada masyarakat, pada prinsipnya tatanan organisasi kepegawaian harus dibebaskan dari kepentingan politik sempit. Selain itu, pegawai negeri dituntut untuk bersikap netral dan adil dihadapan berbagai kepentingan politik yang berbeda-beda dalam masyarakat yang dilayani. Pegawai Negeri bukanlah pegawai pemerintah saja, melainkan juga abdi negara yang memberikan pelayanan kepada masyarakat banyak. Dalam Bab II Pasal 3 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian bahkan dengan tegas menyatakan bahwa pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga manusia yang membutuhkan penghasilan dalam menjalani hidup dan membiayai keluarga. Kinerja Pegawai Negeri Sipil terus ditingkatkan bila dirangsang dengan yang baik akan terciptakan apabila mereka mendapatkan kompensasi dan penempatan kerja yang sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan kepada negara dan masyarakat seperti gaji pokok yang sesuai golongan jabatannya dan kompensasi lainnya yang merangsang Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk terus meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi atau pemerintah.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh merupakan instansi pemerintah yang dalam kaitannya melaksanakan sebagian Urusan Rumah Tangga Daerah sebagaimana organisasi pada prinsipnya. Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh mempunyai penilaian yang kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil absensi tingkat kehadiran para pegawai. Fenomena ketidakhadiran pegawai bukan hanya disebabkan oleh kurang disiplin. Akan tetapi ketidakhadiran pegawai juga disebabkan oleh berbagai hal seperti adanya pelatihan dan *workshop*, sosialisasi, sebagai pengantar observasi lapangan (OL), dan ketidakhadiran pegawai karena izin, sakit, cuti, tidak apel, terlambat masuk kantor, pulang cepat, tidak hadir tanpa keterangan dan laporan satpol PP (sumber: Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh).

Adapun hasil observasi peneliti, fenomena yang terjadi pada kompensasi adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai dirasakan masih kurang memuaskan terutama kinerja pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berkenaan dengan informasi pelaksanaan kegiatan organisasi. Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh masih rendahnya pemberian tunjangan (TPK) dan uang makan yang diberikan oleh pihak Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh. Tunjangan dalam bentuk finansial yang diberikan kepada pegawai masih dirasakan kurang memadai efek adanya pemotongan TPK dan beban kerja yang harus ditanggung oleh pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dimana pegawai hanya mendapatkan gaji bulanan, uang makan dan sedikit tunjangan yang dirasakan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan hidup pegawai dan keluarganya (sumber: Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh).

Pada proses penempatan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan

Pelatihan (BKPP) Aceh dapat dinilai masih kurang efektif dan efisien. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti maka terdapat beberapa fenomena. Fenomena ini dapat ditinjau pada bidang informasi dan bidang keuangan. Penempatan pegawai pada bidang informasi adalah pegawai yang pendidikan terakhir lulusan sarjana ekonomi, sedangkan yang selayaknya adalah yang pendidikan terakhir lulusan teknik informatika. Meskipun para pegawai yang menempati posisi dibidang informasi telah diberikan berbagai pelatihan akan tetapi itu dinilai masih kurang efektif karena bukan berdasarkan bidangnya masing-masing. Oleh karena itu, hal ini tidak dapat dibiarkan karena dapat menyebabkan berbagai pekerjaan (tugas) terbengkalai dan tidak dapat diselesaikan dengan maksimal. Sedangkan pada bidang keuangan seharusnya ditempatkan pegawai yang berlatarbelakang pendidikan dari jurusan akuntansi dan manajemen keuangan. Akan tetapi hal ini berbanding terbalik, ada beberapa pegawai yang bukan lulusan akuntansi dan manajemen keuangan, tetapi pegawai lulusan diploma sekretaris dan sarjana sosial politik, sarjana teknik dan lulusan SLTA (sumber: Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh).

Berdasarkan permasalahan yang telah diobservasi oleh peneliti, maka perlu dilakukan upaya untuk mencari pendekatan yang relevan dalam pemberian kompensasi dan penempatan kerja pegawaisehingga dapat meningkatkan kinerja pegawaisertadapat memberikan kontribusi yang signifikan pada bidang pemerintah.

## 2. KAJIAN LITERATUR

Dalam melaksanakan tugas sesuai perannya di dalam sebuah organisasi, pegawai menghasilkan sesuatu yang dinamakan hasil kerja, baik itu secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan ruang lingkup tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Wibowo (2017) menggarisbawahi bahwa istilah kinerja pegawai yang berasal dari kata "*JobPerformance*" tidak hanya memberikan serta mengandung makna sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi juga bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Sejalan dengan hal tersebut, Kaswani (2012) berpendapat bahwa kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan antara hasil kerja dengan target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu pada sebelumnya.

Hasil kerja yang dicapai oleh suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Berhasil tidaknya tujuan dan cita-cita dalam organisasi pemerintahan tergantung bagaimana proses kinerja pegawai itu dilaksanakan. Pencapaian kinerja pegawai yang tinggi dan hal tersebut sangat bergantung pada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

Mahmudi (2015) berpendapat bahwa terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang terdiri dari:

1. Faktor personal/individu, meliputi tingkat pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan atau tim *leader*.

3. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim atau rekan sekerja.
4. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam bidang yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada penempatan kerja pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru.

Semua pegawai baru yang telah selesai menjalankan program orientasi harus segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mengurus hal ini adalah penempatan kerja (*jobplacement*) pegawai. Penempatan kerja adalah proses untuk menempatkan pegawai baru untuk posisinya dalam lingkup kewenangan dimana pegawai tersebut akan memiliki kesempatan yang wajar untuk sukses (Dessler, 2015).

Kumar dan Sharma (2001) mendefinisikan penempatan sebagai penentuan pekerjaan kandidat yang diterima harus ditetapkan. Penempatan pegawai penting dalam suatu organisasi karena mempengaruhi kinerja pegawai, dalam Linge dan Kiruri (2013). Penempatan kerja merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan.

Ada tiga jenis penempatan yaitu promosi, transfer, dan demosi. Setiap keputusan harus diiringi dengan orientasi dan tindak lanjut, apapun penyebabnya seperti perampangan, merger, akuisisi atau perubahan internal lainnya (Veithzal Rivai (2013). Berikut dijelaskan tentang jenis-jenis penempatan yaitu sebagai berikut :

1. Promosi dan penggantian tenaga kerja

Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah atau usaha dan prestasinya di masa lampau. Penggantian tenaga kerja dapat terjadi karena pengangkatan jabatan, perpindahan kerja, pemberhentian kerja. Pengangkatan dalam jabatan biasanya didasarkan atas dasar pada prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, dapat dipercaya, serta adanya syarat-syarat objektif lainnya sehingga seseorang diangkat dalam jabatan. Dalam rangka kepentingan tugas seorang pegawai atau tenaga kerja dan dalam rangka pembinaan dapat dilakukan perpindahan jabatan atau perpindahan bidang tugas dalam satu wilayah maupun keluar ke wilayah lain.

2. Transfer dan Demosi

Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan karyawan lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya.

### 3. *Job Posting Program*

*Job posting program* memberikan informasi kepada karyawan tentang pembukaan lowongan kerja persyaratannya. Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para karyawan yang memenuhi syarat untuk melamarnya. Biasanya diumumkan melalui bulletin atau surat kabar perusahaan baik surat kabar biasa maupun elektronik. Kualifikasi dan ketentuan lainnya biasanya diambil dari informasi analisis pekerjaan, melalui pencalonan diri maupun dengan rekomendasi supervisor karyawan yang tertarik dapat mengajukan permohonan kepada departemen SDM.

Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang digunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pihak perusahaan dituntut untuk memberikan perhatian yang serius terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja.

Bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan adalah berupa pemberian kompensasi, yang diharapkan dapat merangsang semangat kerja karyawan. Dessler (2015) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjakannya karyawan itu.

Menurut Griffin (2013) kompensasi (*compensation*) adalah remunerasi finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Para pegawai yang telah mendedikasikan dirinya pada pekerjaan dalam organisasi mendapatkan balas jasa berupa kompensasi yang diberikan secara finansial maupun non finansial.

Di dalam kompensasi terdapat sistem intensif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Dengan kompensasi kepada pekerja diberikan penghargaan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja (Wether dan Davis, 1996) dalam Wibowo (2017).

Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja dan kinerja pegawai. Sehubungan dengan itu, di dalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah.

Disamping upah, gaji dan insentif, kepada pekerja dapat diberikan rangsangan lain berupa penghargaan atau *reward*. Perbedaan antara insentif dan *reward* adalah insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasi dan kinerjanya, pada *reward*, pekerja lebih bersifat pasif. Atas prestasi kerjanya, atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja.

Faktor yang mendorong peningkatan kinerja pegawai adalah kompensasi. Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para pegawainya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila pegawai tidak keluar, mereka menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktifitas kinerjanya. Karena kompensasi mempengaruhi organisasi dan kinerja para pegawai.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh dengan menggunakan model penelitian penjelasan (*explanatory research*) dan penelitian kuantitatif (*quantitative research*) yang akan menjelaskan dan mengestimasi secara empiris pengaruh antara variabel kompensasi dan variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh dengan total pegawai sebanyak 184 orang. Mereka terdistribusi pada berbagai golongan. Pedoman yang dipergunakan dalam parameter yang telah diestimasi adalah 5-10 kali, hal ini sesuai pendapat dari Hair *et al* (2010) karena indikator yang digunakan sebanyak 18 maka sampel yang dipergunakan maksimal 180 orang. Hal ini sudah memenuhi standar jumlah sampel. Menurut Gozhali (2013) jumlah sampel minimal yang dapat diolah dengan menggunakan Teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM) adalah sebanyak 100 sampai 200 sampel. Adapun untuk jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 115 responden dengan teknik sampling dengan tujuan agar pegawai pada masing-masing golongan dapat terwakili dan dilakukan pembagian dengan rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Jumlah per golongan}}{\text{Jumlah populasi}} \times 100 \%$$

Skala pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari skala interval dengan bentuk skala Likert 1 sampai 5. Skala ini dimaksudkan untuk memberikan bobot atau skor pada alternatif pilihan jawaban responden terhadap setiap item pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan variabel yang diteliti (Ferdinand, 2014). Dengan menggunakan Teknik analisis *Structural Equation Model* (SEM) AMOS, sebuah model dinyatakan layak jika masing-masing indeks tersebut mempunyai *cut of value* seperti ditunjukkan pada tabel berikut ini :

**Tabel1**  
*Goodness of Fit Indices*

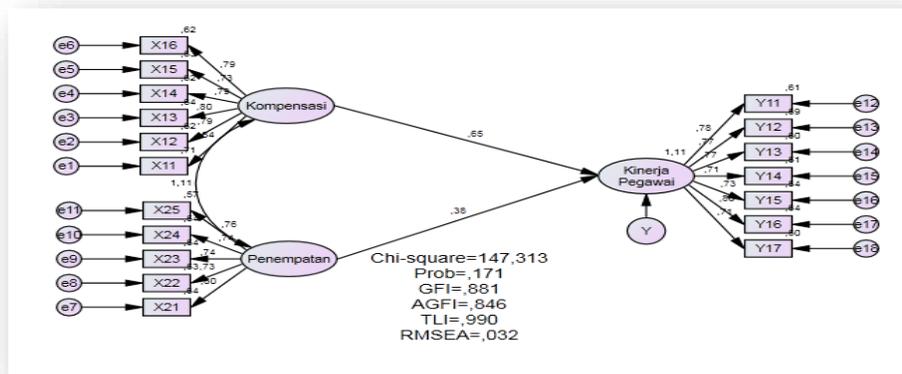
<i>Goodness of Fit Indices</i>	<i>Preferable Cut-off Value</i>
$\chi^2$ - chi-square	Diharapkan kecil (dibawah $\chi^2$ tabel)
<i>Significance Probability</i>	$\geq 0.05$
RMSEA	$\leq 0.08$
GFI	$\geq 0.90$
AGFI	$\geq 0.90$
CMIN/DF	$\leq 2.00$
TLI	$\geq 0.95$
CFI	$\geq 0.95$

Sumber :Ghozali (2013)

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil

Adapun setelah *measurement model* dianalisis melalui konfirmatori faktor analisis dan dilihat bahwa masing-masing indikator dapat digunakan untuk mendefinisikan sebuah konstruk laten, maka sebuah *full model* SEM AMOS dapat dianalisis.



**Gambar 1.**  
**Analisis Structural Equation Modeling (SEM) AMOS**

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang memiliki rentang  $> \pm 3$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat data yang bersifat *univariate outliers*. Untuk hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai CR untuk *multivariate* adalah 1.943 yang berada dibawah 2.58, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat bukti bahwa distribusi data *observed variable* tidak normal. Nilai setiap variabel laten dan variabel manifest juga memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, angka yang dijadikan dasar analisis adalah angka probabilitas (P) dengan  $\alpha = 0.05$ . jika probabilitas  $< 0.05$  maka model diterima (terdapat pengaruh antar variabel). Jika probabilitas  $> 0.05$  maka model ditolak (tidak terdapat pengaruh antar variabel). Model SEM berisi tiga bentuk dengan masing-masing bentuk memiliki lebih dari tiga item (variabel yang diamati), komunalitas masing-masing item yang dihasilkan  $> 0.6$  maka dapat diestimasi dengan sampel yang mencukupi antara 100-200 sampel. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 115 sampel sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi ukuran sampel.

Indeks-indeks kesesuaian model yang digunakan sama seperti pada konfirmatori faktor analisis. Pengujian model SEM ditujukan untuk melihat kesesuaian model. Hasil pengolahan yang dilakukan disajikan dalam tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Kelayakan**  
**Model Structural Equation Model (SEM)**

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut off value</i>	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (df=132)	Kecil ( $< 262.070$ )	147.313	Baik
Probability	$\geq 0.05$	0.191	Baik
RMSEA	$\leq 0.08$	0.032	Baik
GFI	$\geq 0.90$	0.881	Marginal
AGFI	$\geq 0.90$	0.846	Marginal
TLI	$\geq 0.95$	0.990	Baik

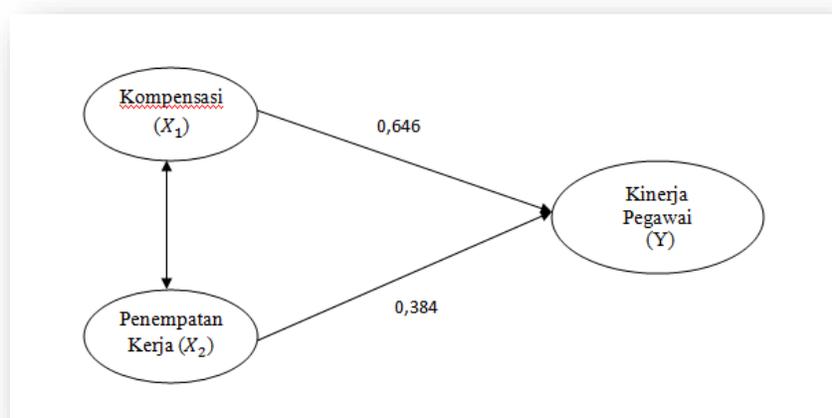
Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil yang disajikan dalam Tabel diatas terlihat bahwa nilai Chi Square =

147.313 dengan probabilitas = 0.171. hal ini menunjukkan bahwa hipotesa nol yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan antara matriks kovarians sampel dan matrik kovarians populasi yang diestimasi tidak dapat ditolak. Selain itu indeks kelayakan yang lain juga berada dalam rentang nilai yang diharapkan sehingga model persamaan struktural adalah fit dan model ini dapat diterima.

## B. Pembahasan

Adapun setelah melakukan penilaian terhadap kesesuaian model melalui analisis *goodness of fit* dan asumsi-asumsi yang ada pada SEM, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis. Sesuai dengan tujuan penelitian, pertanyaan mendasar yang ingin diteliti lebih jauh adalah mengenai peran kompensasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawaipemerintah pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh. Untuk membahasnya maka dilakukan penelitian untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk. Berdasarkan pengolahan data, diperoleh hasil sebagai berikut :



**Gambar 2.**  
**Analisis Pengaruh *Structural Equation Model* (SEM)**  
Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data pada gambar 2 terlihat bahwa variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel kompensasi memiliki nilai sebesar 0.646 dan variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel penempatan kerja memiliki nilai sebesar 0.384. Berikut pengujian hipotesis-hipotesis pada penelitian ini :

### **H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian parameter estimasi atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 10.026 dengan probabilitas sebesar 0.01. nilai probabilitas menunjukkan < 0.05 maka model diterima. Berdasarkan hasil pengujian parameter estimasi atas pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa hipotesis ini diterima. Oleh karena itu, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi gaji bulanan, tunjangan, komisi atas pekerjaan, fasilitas, penerimaan

diluar gaji dan tunjangan hari raya yang diberikan kepada pegawai dalam organisasi atau pemerintah maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh.

Berdasarkan Gambar 2 diperoleh bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi dengan nilai koefisien *standardized* sebesar 0.646. artinya, terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja dengan tingkat kekuatan pengaruh sebesar 0.646. Oleh karena itu, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian **H<sub>1</sub> diterima**. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang pernah dilakukan oleh Hameed *et al* (2014) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

### **H<sub>2</sub> : Penempatan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian parameter estimasi atas pengaruh penempatan terhadap kinerja organisasi menunjukkan nilai CR sebesar 8.199 dengan probabilitas sebesar 0.01. nilai probabilitas menunjukkan < 0.05 maka model diterima. Berdasarkan hasil pengujian parameter estimasi atas pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa Hipotesis kedua diterima. Oleh karena itu, variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin jelas dan baik pengaruh penempatan kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh.

Berdasarkan Gambar 2 diperoleh bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh penempatan kerja dengan nilai koefisien *standardized* sebesar 0.384. artinya, terdapat pengaruh positif penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan tingkat kekuatan pengaruh sebesar 0.384. Oleh karena itu, variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian **H<sub>2</sub> diterima**. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang pernah dilakukan oleh Ramadhenty dkk (2019) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif baik secara parsial maupun simultan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

## **5. PENUTUP**

Pada penelitian ini menjelaskan bahwa semua variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui pemberian kompensasi dan penempatan kerja pegawai yang tepat. Adapun indikator kompensasi yang mempunyai peranan paling besar terhadap kinerja pegawai adalah indikator tunjangan hari raya, fasilitas dan penerimaan diluar gaji. Dengan demikian, BKPP Aceh harus mampu meningkatkan indikator-indikator tersebut dan indikator lainnya agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penempatan kerja pegawai yang mempunyai peran yang paling kuat adalah ketrampilan kerja, pendidikan, pengalaman kerja dan faktor usia. Penempatan kerja memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Aceh. Oleh karena itu, BKPP Aceh harus lebih memperhatikan lagi indikator-indikator yang memiliki pengaruh yang tinggi agar mampu meningkatkan kinerja pegawai pemerintah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 14. Salemba. Empat. Jakarta.
- Ferdinand, Augusty. (2014). Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen : aplikasi model-model rumit dalam penelitian untuk thesis magister dan disertasi doctor. Edisi 2.
- Ghozali, Imam. (2013). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 21.0. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Griffin. (2013). Human Resource Management. Allyn and Bacon.
- Hair, Joseph F. et al. (2010). Multivariate Data Analysis. Seventh edition.
- Hameed, Abdul. et al. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). International Journal of Business and Social Science. Vol. 5. No. 2. February. pp: 302-309.
- Kaswani. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Linge, Teresia Kavoo dan Kiruri, James K. (2013). The Effect of Placement Practices On Employee Performance in Small Service Firms in The Information Technology Sector in Kenya. International Journal of Business and Social Science. Volume 4. No 15. November. pp: 213-219.
- Mahmudi. (2015). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Cetakan Kedua (Revisi). UPP. STIM YKPN. Yogyakarta.
- Ramadhenty, Widya. Dkk. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten SIAK. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 7. No. 4. pp: 438-452. desember.
- Rivai, Veithzal. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT. RAJA Grafindo.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.