

PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTA PRABUJAYA KOTA PRABUMULIH

Reymondo Cindhe Karim¹, Resi Marina², Maryani³

Program Studi Manajemen, Universitas Prabumulih, Sumatera Selatan

E-mail: *reymondokarimcindhe@gmail.com¹, resimarina50@gmail.com², maryaniparasjaya@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih”. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Penelitian dilakukan pada pegawai PDAM Kota Prabumulih yang dijadikan sampel adalah pegawai perusahaan daerah air minum Kota Prabumulih yang kebetulan ditemui. Sampeil yang diigunakan dalam peineiliitiian iinii adalah seibanyak 69 orang. Berdasarkan hasil uji untuk pengaruh variabel penempatan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung 2,453 > nilai t tabel 1,668, dengan nilai signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, maka berdasarkan analisis pengaruh variabel independen penempatan kerja (X) terhadap variabel dependen kinerja pegawai berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka ini dapat menjelaskan bahwa H_0 diterima. Dan Berdasarkan hasil uji determinasi diperoleh Nilai Adjusted R sebesar 0,601. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara parsial persentase sumbangan pengaruh variabel independent mempunyai pengaruh terhadap variabel dependent (kinerja pegawai), variabel independent (penempatan kerja dan lingkungan kerja) mampu menjelaskan sebesar 67,1% variabel dependent (kepuasan masyarakat), sedangkan sisanya 32,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya kompetensi, budaya kerja dan lainnya yang mungkin dapat menyempurnakan penelitian ini.

Kata Kunci

Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job placement and work environment on employee performance at PDAM Tirta Prabujaya, Prabumulih City. The research employed a quantitative approach using a descriptive method. The research instrument used was a questionnaire. The study was conducted on employees of PDAM Tirta Prabujaya, Prabumulih City, with a sample of 69 employees selected through accidental sampling, namely employees who happened to be encountered by the researcher. Based on the results of the partial test (t-test), the calculated t-value for the job placement variable was 2.453, which was greater than the t-table value of 1.668, with a significance value of 0.017, which was less than 0.05. These results indicate that job placement has a positive and significant effect on employee performance. Therefore, the hypothesis stating that job placement affects employee performance is accepted. Based on the coefficient of determination test, the Adjusted R value was 0.601. This indicates that the job placement and work environment variables are able to explain 67.1% of the variation in employee performance, while the remaining 32.9% is explained by other variables not examined in this study, such as competence, work culture, work motivation, and other factors.

Keywords

Job Placement, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Pegawai yang kompeten dan profesional diperlukan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara

efektif dan produktif. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan kerja, yaitu penugasan pegawai pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kemampuan. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan kontribusi dan efektivitas kerja pegawai, sedangkan penempatan yang tidak sesuai dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Kadir et al., 2025).

Selain penempatan kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan berdampak pada penurunan produktivitas maupun kinerja pegawai (Birowo & Ahsani, 2024). Kinerja pegawai sendiri dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi (Desiyani et al., 2025).

PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih merupakan perusahaan daerah yang memiliki peran penting dalam menyediakan pelayanan air bersih bagi masyarakat. Peningkatan jumlah pelanggan menuntut dukungan pegawai yang efektif dan responsif. Namun, masih ditemukan keluhan terkait gangguan distribusi air, keterlambatan perbaikan pipa bocor, dan proses administrasi yang belum optimal. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya perhatian terhadap faktor penempatan kerja dan lingkungan kerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi serta lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas kerja pegawai. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih. Penelitian dilaksanakan pada pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih dengan waktu penelitian November 2025 sampai Maret 2026. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih yang berjumlah 69 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga jumlah sampel sebanyak 69 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. Kuesioner menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS. Pengujian meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Analisis Data

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (Nilai r hitung)	r tabel	Keterangan
PK.1	.565	0,235	Valid
PK.2	.430	0,235	Valid
PK.3	.357	0,235	Valid
PK.4	.602	0,235	Valid
PK.5	.509	0,235	Valid
PK.6	.497	0,235	Valid
PK.7	.641	0,235	Valid
PK.8	.492	0,235	Valid
PK.9	.444	0,235	Valid
PK.10	.443	0,235	Valid

Tabel 1. Uji Validitas Penempatan Kerja (X1)

Item	Corrected Item-Total Correlation (Nilai r hitung)	r tabel	Keterangan
LK.1	.537	0,235	Valid
LK.2	.374	0,235	Valid
LK.3	.503	0,235	Valid
LK.4	.585	0,235	Valid
LK.5	.447	0,235	Valid
LK.6	.671	0,235	Valid
LK.7	.596	0,235	Valid
LK.8	.448	0,235	Valid
LK.9	.545	0,235	Valid
LK.10	.461	0,235	Valid

Tabel 2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item	Corrected Item-Total Correlation (Nilai r hitung)	r tabel	Keterangan
K1	.575	0,235	Valid
K2	.673	0,235	Valid
K3	.508	0,235	Valid
K4	.612	0,235	Valid
K5	.537	0,235	Valid
K6	.540	0,235	Valid
K7	.461	0,235	Valid
K8	.416	0,235	Valid
K9	.536	0,235	Valid
K10	.361	0,235	Valid

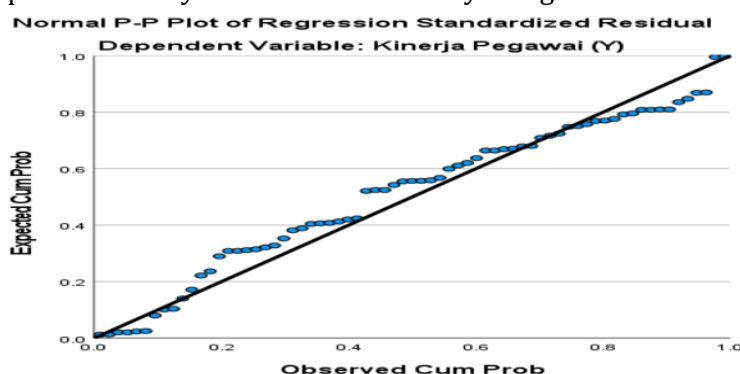
Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian. Item dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item Penempatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,235. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Penempatan Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
Penempatan Kerja (X ₁)	0,831	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,829	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,831	0,6	Reliabel

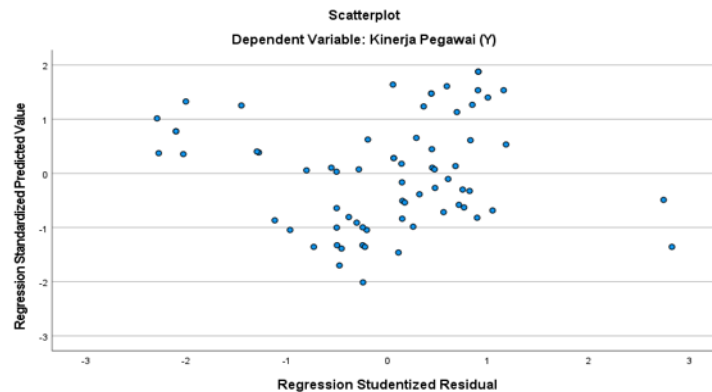
Tabel 4. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha Penempatan Kerja (X1) sebesar 0,831, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,829, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,831. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60, sehingga seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan.



Gambar 1. Grafik Plot of Regression Standardized Residual

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik memiliki residual yang berdistribusi normal. Pengujian dilakukan dengan melihat grafik P-P Plot. Berdasarkan grafik P-P Plot, titik-titik menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Berdasarkan grafik scatterplot, titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.051	4.926		2.243	.028		
	Penempatan Kerja (X1)	.309	.126	.296	2.453	.017	.666	1.502
	Lingkungan Kerja (X2)	.400	.127	.379	3.141	.003	.666	1.502

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi antarvariabel independen. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Penempatan Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance 0,666 dan VIF 1,502, sedangkan Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance 0,666 dan VIF 1,502. Karena seluruh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinearitas.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.051	4.926		2.243	.028		
	Penempatan Kerja (X1)	.309	.126	.296	2.453	.017	.666	1.502
	Lingkungan Kerja (X2)	.400	.127	.379	3.141	.003	.666	1.502

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Gambar 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS For Windows. Diperoleh persamaan regresi: $Y = 11,051 + 0,309X_1 + 0,400X_2 + e$ Persamaan tersebut menunjukkan bahwa Penempatan Kerja (X1) memiliki koefisien 0,309 dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,400. Artinya, peningkatan Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), dengan asumsi variabel lainnya tetap.

3.2 Pengujian Hipotesis

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized	Standardized	T	Sig.	Collinearity	
		Coefficients	Coefficients			Statistics	
		B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.051	4.926		2.243	.028	
	Penempatan Kerja (X1)	.309	.126	.296	2.453	.017	.666 1.502
	Lingkungan Kerja (X2)	.400	.127	.379	3.141	.003	.666 1.502
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)							

Tabel 5. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan yang diuji, kriteria pengujian yang dilakukan yaitu:

1. Jika nilai sig < 0,05 atau jika t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
3. Rumus T tabel adalah $t(\alpha/2; n-k) = t(0,05/2 : 69-3) = 0,025 : 66 = 1,668$

Berdasarkan hasil uji t, Penempatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi X1 sebesar 0,017 dan X2 sebesar 0,003, yang keduanya lebih kecil dari 0,05 dengan demikian, H1 dan H2 diterima.

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	600.690	2	300.345	18.617	.000 ^b	
Residual	1064.788	66	16.133			
Total	1665.478	68				

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Penempatan Kerja (X1)

Tabel 6. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0,05, maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 18,617 > F tabel 3,25 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, Penempatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), sehingga H3 diterima.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.671	.798	4.01661	.984

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Penempatan Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7. Uji Determinasi Correlations

Uji korelasi adalah angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel setelah satu variabel yang diduga dapat mempengaruhi hubungan variabel tersebut dikendalikan untuk dibuat tetap keberadaannya. Berdasarkan hasil uji korelasi, diperoleh nilai R sebesar 0,601, yang berada pada interval 0,600–0,800. Hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat dengan Kinerja Pegawai (Y).

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.601 ^a	.671	.798	4.01661	.984

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Penempatan Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,671, yang menunjukkan bahwa Penempatan Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan 67,1% variasi Kinerja Pegawai (Y), sedangkan 32,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

3.3 Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $2,453 > 1,668$ dan signifikansi $0,017 < 0,05$. Artinya, semakin tepat penempatan pegawai sesuai kemampuan dan pekerjaannya, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan. Dengan demikian, H1 diterima.

3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung $3,141 > 1,668$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya, lingkungan kerja yang semakin baik dapat mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja. Dengan demikian, H2 diterima.

3.5 Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $18,617 > F$ tabel $2,740$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H3 diterima. Artinya, semakin baik penempatan kerja dan lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN

Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan t hitung $2,453 > 1,668$ dan Sig. $0,017 < 0,05$. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan t hitung $3,141 > 1,668$ dan Sig. $0,003 < 0,05$. Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan F hitung $18,617 > 2,740$ dan Sig. $0,000 < 0,05$. Nilai R Square sebesar 0,361 atau 36,1%, yang berarti Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 36,1% variasi Kinerja Pegawai, sedangkan 63,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Baqir, M. Al, Abdullah, & Said, M. (2024). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas Ii Maross. Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, 5(1), 128–142.
- Birowo, & Ahsani. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pabrik Tahu Sari Klaten. Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 2(1), 998–1011. <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.4.06>
- Desiyani, Nuryanto, & Hasanah. (2025). Pengaruh Keterampilan Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Kabupaten Pandeglang. 17(1), 126–144.
- Fikri, M., Kevin, J., Mofu, C., Damayanti, T., & Muksin, A. (2025). Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KementerianPerhubungan, Direktorat Jenderal Perhubungan Udara. Jurnal Manajemen, 12(3), 1–8.
- Hasyim. (2024). pengaruh penempatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Camat Pemulutan Kabupaten Ogan Ilir ". Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang, 13(2), 585–602.