

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

SKRIPSI



Disusun Oleh:
Reymondo Cindhe Karim
2022110011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

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

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih



Disusun Oleh:
Reymondo Cindhe Karim
2022110011

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

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

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh :

Reymondo Cindhe Karim

2022110011

Prabumulih, 24 Juni 2026

Pembimbing I

Pembimbing II



Resi Marina, SE., MSi

NUPTK.3958755656300002



Maryani, S.E., M.M

NUPTK.7952757658230142



Ketua Program Studi Manajemen

H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK. 835275765813019

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih” telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 24 Juni 2026

Prabumulih, 24 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Resi Marina, S.E., M.Si.

NUPTK. 3958755656300002

Anggota :

1. Maryani, S.E., M.M.

NUPTK.7952757658230142

2. Yudi Tusri, S.E., M.Si.

NUPTK. 2146750651130173

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Jd. Deshana, S.E., M.M

NUPTK.2544740641230233

Ketua Program Studi Manajemen

H.Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTERGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Reymondo Cindhe Karim

Nim : 2022110011

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.

Prabumulih , 24 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Reymondo Cindhe Karim

NIM.2022110011

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Kesuksesan bukanlah milik mereka yang tidak pernah gagal, melainkan milik mereka yang tidak pernah menyerah.”

“Make every moment count”

“Kami akan melapangkan bagimu jalan kemudahan (dalam segala urusan).”

(QS. Al-A’la: 8)

Kupersembahkan kepada:

1. Diriku sendiri (Rey)
2. Mama ku tercinta (Eka Christina)
3. Untuk Ayah ku tersayang (Karim)
4. Dosen Pembimbing I (Ibu Resi) dan dosen pembimbing II (Ibu Maryani)
5. Semua ibu / bapak Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
6. Direktur PDAM dan seluruh pegawai PDAM Kota Prabumulih
7. Almamaterku
8. Teman seperjuangan 2022

ABSTRAK

Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih

Reymondo Cindhe Karim, 2022110011, 2026

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. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang. Berdasarkan hasil uji untuk pengaruh variabel penempatan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t hitung $2,453 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,668$, 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 dan Kinerja pegawai.

ABSTRACT

The Effect of Job Placement and Work Environment on Employee Performance at PDAM Tirta Prabujaya of Prabumulih City.

Reymondo Cindhe Karim, 2022110011, 2026

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.*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah swt karena berkat rahmat dan karunia-nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih, khususnya yang berkaitan dengan Penempatan kerja dan Lingkungan kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Dalam penulisan skripsi, telah melibatkan banyak pihak yang membantu dalam banyak hal. Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada bapak ibu dosen, keluarga dan teman-teman yang telah memberikan doa, kasih sayang, serta dukungannya baik moral maupun material, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Zakaria Harahap S.E.I.,M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Ibu Resi Marina, SE.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.
5. Ibu Maryani S.E.,M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan proposal ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan bimbingannya
7. Bapak/Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
8. Bapak Adi Alson, ST., M.T. selaku Direktur PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih yang telah dilibatkan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh pegawai di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta berkontribusi dalam memberikan informasi yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini.
10. Teruntuk Ayahanda tersayang. Ayah Karim Terima kasih telah menjadi sosok yang kuat dan tenang di rumah, "Yah aku sangat bersyukur memilikimu Terima kasih untuk setiap keringat yang ayah teteskan demi kebahagiaan kita sekeluarga, Ayah menjadi contoh tauladan dan pahlawan terbaik dalam hidupku. Ketegasan dan didikanmu selama ini adalah bentuk cara ayah yang paling tulus, "Ya Allah terima kasih telah menitipkan Ayah yang hebat Semoga Ayah selalu di berikan kesehatan, kebahagiaan, dan umur panjang. Kelak aku bisa membalas semua kebaikan dan pengorbanan yang telah ayah berikan untukku.
11. Mamaku tercinta, Mama Eka Christina perempuan kuat yang selalu ada disisiku, terimakasih mama yang telah berjuang membesarkanku dan mendidikku sampai saat ini, mama tidak pernah lelah memberikan kasih sayang dan perhatian yang tulus. Skripsi ini bukan hanya tentang keberhasilanku, tetapi tentang doa-doa mama yang tidak pernah putus dan cinta mama yang selalu menjadi alasan untuk aku bangkit setiap kali ingin menyerah. Aku mungkin belum bisa membalas semua perjuangan mama, tetapi semoga langkah kecilku ini bisa menjadi awal untuk membahagiakan mama dan membuat mama bangga memiliki aku, pengorbananmu tidak akan pernah anakmu lupakan, terimakasih sudah menjadi mama yang terbaik dalam hidupku, "Ya Allah terima kasih telah menitipkan mama yang hebat Semoga mama selalu di berikan kesehatan, kebahagiaan, dan umur panjang. "Aamiin ya rabbal 'alamin"

12. Saudariku tersayang. "Zizi Aurora Karim, dan Keisha Almira Karim", Alhamdulillah beruntung sekali aku memiliki dua saudari perempuan yang selalu ada di setiap langkahku, kehadiran kalian bukan hanya sekedar saudara, tapi juga sahabat terbaikku, terima kasih untuk dukungan dan kesabaran kalian menghadapi kakakmu selama ini, kalian selalu menjadi pendengar yang baik, walau terkadang kita berbeda pendapat dan sering bertengkar, tapi percayalah kakakmu ini akan menjadi garda terdepan untuk kedua adikku yang sangat aku sayang. "Saudariku kalian berdua adalah Anugerah terbaik yang Tuhan titipkan kepadaku, semoga persaudaraan kita selalu rukun dan menggenggam erat tangan satu sama lain, dan kita selalu di berikan kesehatan, kebahagiaan, dan umur panjang. "Aamiin ya rabbal alamiin"

Prabumulih, 24 Juni 2026

Penulis



Reymondo Cindhe Karim
NIM. 2022110011



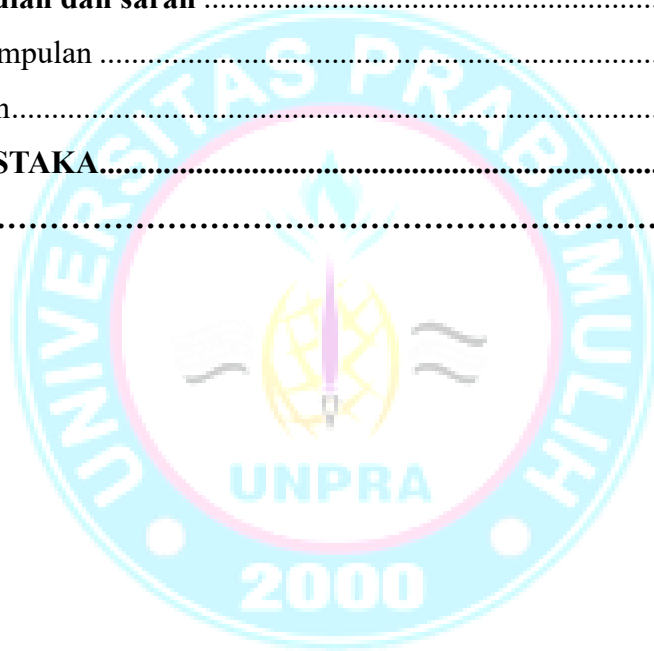
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTERGRITAS	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR SINGKATAN.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Pembatasan Masalah	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Pengertian Penempatan Kerja	6
2.1.2 Indikator Penempatan Kerja.....	8
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja	8
2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja	11
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
2.1.7 Pengertian Kinerja Pegawai	14
2.1.8 Indikator Kinerja Pegawai.....	16

2.1.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	16
2.2 Penelitian Terdahulu	18
2.3 Kerangka Pemikiran	19
2.4 Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	21
3.1 Desain Penelitian	21
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	21
3.2.1 Lokasi Penelitian.....	21
3.2.2 Waktu Penelitian	21
3.3 Populasi dan Sampel	22
3.3.1 Populasi.....	22
3.3.2 Sampel.....	22
3.4 Jenis dan Sumber Data	22
3.4.1 Jenis Data	22
3.4.2 Sumber Data.....	23
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	23
3.5.1 Variabel Operasional.....	24
3.5.2 Definisi Operasional.....	24
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.6.1 Teknik Pengolahan Data	26
3.7 Instrumen Penelitian.....	27
3.7.1 Uji Validitas	28
3.7.2 Uji Reliabilitas	29
3.8 Uji Asumsi Klasik	29
3.8.1 Uji Normalitas.....	29
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas.....	30
3.8.3 Uji Multikolinearitas	30
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	31
3.10 Uji Hipotesis.....	31
3.10.1 Uji Parsial (Uji t).....	32
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	32
3.11 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R ²).....	32

3.11.1 Koefisien Korelasi (r).....	32
3.11.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	33
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.1.1 Sejarah Singkat PDAM Tirta Prabujaya	34
4.1.2 Visi dan Misi PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih	35
4.1.2.1 Visi PDAM Tirta Prabujaya	35
4.1.2.2 Misi PDAM Tirta Prabujaya.....	35
4.1.3 Kedudukan dan Tugas Pokok PDAM Tirta Prabujaya	36
4.1.3.1 Kedudukan PDAM Tirta Prabujaya	36
4.1.3.2 Tugas pokok dan Fungsi PDAM Tirta Prabujaya	36
4.1.4 Struktur organisasi	37
4.2 Karakteristik Umum Responden	38
4.2.1 Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
4.2.2 Identifikasi Responden berdasarkan Status Pernikahan.....	39
4.2.3 Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	40
4.2.4 Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Usia.....	40
4.2.5 Identifikasi Responden berdasarkan Masa Kerja	41
4.3 Deskripsi Variabel	42
4.3.1 Deskripsi Analisis Tanggapan Responden.....	42
4.3.1.1 Indeks Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja (X_1)	42
4.3.1.2 Indeks Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X_2)	44
4.3.1.3 Indeks Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)	45
4.4 Teknik Analisis dan Pembahasan	47
4.4.1 Uji Instrumen	47
4.4.2 Uji Validitas	47
4.4.3 Uji Reliabilitas	50
4.5 Deskriptif statistik.....	51
4.5.1 Pengujian Asumsi Klasik	52
4.5.1.1 Uji Normalitas	52
4.5.1.2 Uji Heteroskedastisitas	52
4.5.1.3 Pengujian Multikolonieritas	53

4.6 Analisa regresi	54
4.7 Uji Hipotesis.....	55
4.7.1 Uji t (secara parsial)	56
4.7.2 Uji F (secara simultan).....	57
4.8 Analisis Koefisien Korelasi R dan Koefisien Determinasi (R^2)	57
4.8.1 Uji Koefisien Korelasi.....	57
4.8.2 Koefisien Determinasi.....	58
4.9 Pembahasan	59
BAB V PENUTUP	60
5.1 Kesimpulan dan saran	60
5.1.1 Kesimpulan	60
5.1.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN.....	63



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	25
Tabel 3.2 Skala Likert	27
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai r	37
Tabel 4.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin	39
Tabel 4.2 Jumlah Responden Menurut Status Pernikahan	39
Tabel 4.3 Jumlah Responden Menurut Tingkat Pendidikan	40
Tabel 4.4 Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Usia	40
Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 4.6 Skor Data Likert.....	42
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Penempatan Kerja (X1)	43
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Lingkungan Kerja (X2)	44
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Kinerja Pegawai (Y)	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1)	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	50
Tabel 4.13 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	51
Tabel 4.14 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas	54
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	55
Table 4.17 Uji t	56
Tabel 4.18 Uji f.....	57
Tabel 4.19 Koefisien Korelasi.....	58
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	37
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas Normal P-P Plot	52
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	53



DAFTAR SINGKATAN

Singkatan Kepanjang

PDAM: Perusahaan Daerah Air Minum

SDM :Sumber Daya Manusia

DF : *Degree Of Freedom*

SIG : Signifikasi

SPSS : *Statistical Package for Social Science*

VIF : *Variance Inflation Factor*



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data Responden

Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS

Lampiran 4 Kartu Bimbingan

Lampiran 5 Surat Balasan Izin Penelitian

Lampiran 6 Dokumentasi

Lampiran 7 Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan. Perkembangan organisasi pada era modern menuntut setiap instansi untuk memiliki pegawai yang kompeten, profesional, dan mampu menyelesaikan tugas secara efektif. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tidak hanya bergantung pada keunggulan teknologi, dana operasional yang ada, serta sarana dan prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang amat harus diperhatikan oleh suatu lembaga karena sumber daya manusia yang membuat lembaga dapat bekerja dengan efektif, efisien, dan produktif (Desiyani et al., 2025).

Penempatan kerja adalah proses penugasan, pengisian jabatan, atau penugasan kembali pegawai pada jabatan baru. Proses penempatan kerja ini diharapkan dapat meningkatkan kontribusi pegawai untuk perusahaan. Selain itu, sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Faktor-faktor seperti kesesuaian latar belakang pendidikan dengan hasil kerja, kesesuaian masa kerja dengan kenaikan jabatan, kesesuaian jumlah tanggungan dengan upah yang diterima, kesesuaian masa jabatan dengan kenaikan jabatan, dan kesesuaian jumlah tanggungan dengan upah yang diterima adalah faktor-faktor yang menentukan kesempatan kerja. Penempatan kerja yang tidak tepat dapat menyebabkan pegawai tidak melakukan yang terbaik dari pekerjaan mereka, yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Kadir et al., 2025).

Selain penempatan kerja, lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, yang dapat memberikan kesan kerja yang menyenangkan, aman dan tenang. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan secara emosional, jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Kehadiran lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa

nyaman, meningkatkan semangat kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menjadi sumber masalah bagi pegawai, seperti munculnya kelelahan, stres, konflik, hingga penurunan produktivitas (Birowo & Ahsani, 2024)

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan standar dan indikator yang telah ditentukan organisasi. Kinerja mencakup berbagai aspek, antara lain kualitas kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Pencapaian kinerja pegawai yang baik tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal seperti kondisi tempat kerja dan kecocokan antara pegawai dan jabatan yang ditempati. Pegawai dengan kompetensi yang sesuai serta lingkungan kerja yang mendukung akan mampu bekerja lebih maksimal, menghasilkan output yang berkualitas, dan memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi. (Desiyani et al., 2025)

PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih merupakan perusahaan daerah yang bertanggung jawab dalam menyediakan layanan air bersih bagi masyarakat. Peran PDAM semakin penting seiring meningkatnya jumlah penduduk dan kebutuhan akan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional. Di tengah tuntutan pelayanan tersebut, kualitas kinerja pegawai menjadi unsur utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Untuk dapat mencapai kinerja yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor internal yang memengaruhi cara pegawai menjalankan tugasnya, di antaranya penempatan kerja dan lingkungan kerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, PDAM Tirta Prabujaya mengalami peningkatan jumlah pelanggan secara signifikan. Dibandingkan tahun sebelumnya. Peningkatan ini tentu membutuhkan dukungan SDM yang lebih efektif dan responsif dalam menangani berbagai kebutuhan masyarakat. Meskipun demikian, beberapa keluhan pelanggan terkait gangguan distribusi air, keterlambatan perbaikan pipa bocor, dan proses administrasi yang masih lambat menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini mengisyaratkan adanya kendala tertentu dalam pelaksanaan tugas pegawai.

Salah satu hal yang berpotensi menjadi penyebab adalah proses penempatan kerja pegawai di PDAM yang belum sepenuhnya berjalan sesuai standar

profesional. Pada beberapa unit masih dijumpai pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun pengalaman kerja. Ketidaksesuaian ini dapat membuat pegawai kurang yakin dalam menjalankan tugas, memerlukan waktu adaptasi yang lebih lama, serta menghasilkan produktivitas yang tidak maksimal. Selain menghambat kelancaran pekerjaan, penempatan yang tidak tepat juga dapat menimbulkan ketidakpuasan pada pegawai, sehingga berpengaruh pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Di samping itu, kondisi lingkungan kerja juga memiliki peran besar dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik seperti kenyamanan ruang kantor, ketersediaan perlengkapan kerja, pencahayaan, kebersihan, dan fasilitas pendukung lainnya masih belum merata di seluruh unit kerja PDAM. Beberapa pegawai menyampaikan bahwa ruang kerja yang sempit dan sirkulasi udara yang kurang baik membuat mereka kurang nyaman saat bekerja. Pada lingkungan kerja non-fisik, hubungan antar pegawai yang belum sepenuhnya harmonis, komunikasi yang kurang terbuka antara atasan dan bawahan, serta gaya kepemimpinan yang cenderung otoritatif juga menjadi hal yang sering dikeluhkan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi erat kaitannya dengan penempatan kerja yang tepat dan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika pegawai tidak ditempatkan sesuai kompetensinya atau bekerja dalam lingkungan yang tidak nyaman, produktivitas dan kualitas kinerja akan menurun. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan kedua faktor tersebut agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara konsisten.

Melihat kondisi tersebut, penting bagi PDAM Tirta Prabujaya untuk melakukan evaluasi internal terhadap proses penempatan pegawai maupun pengelolaan lingkungan kerja. Penempatan yang sesuai kompetensi pegawai dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja dan mengurangi risiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi serta komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat. Upaya perbaikan dalam dua aspek ini diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara

menyeluruh sehingga PDAM dapat memberikan pelayanan air bersih yang semakin baik kepada warga Kota Prabumulih.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian mengenai. “Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.” Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sejauh mana penempatan kerja dan lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi organisasi untuk melakukan evaluasi serta perbaikan dalam pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat menciptakan pegawai yang lebih profesional, produktif, dan mampu berkontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih?
3. Apakah penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a) Bagi Perusahaan.

Yaitu Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, dan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada khususnya, dan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada suatu perusahaan

b) Bagi Universitas Prabumulih

Yaitu di harapkan dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut di bidang Sumber Daya Manusia terutama yang berkaitan dengan penempatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis.

a) Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui penempatan kerja dan lingkungan kerja

b) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia pada suatu perusahaan.

1.5 Pembatasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis menyusun batasan masalah agar peneliti ini menjadi terfokus, terarah dan tidak jauh dari inti permasalahan disini diberikan batasan-batasan masalah sebagai berikut:

1. Tempat penelitian PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih.
2. Subjek penelitian pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih.
3. Karakteristik responden yang diteliti meliputi umur, jenis kelamin, Pendidikan, masa kerja, jabatan, status kepegawaian, usia kerja produktif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja (*job placement*) adalah istilah dalam manajemen sumber daya manusia yang mengacu pada proses menempatkan seorang pegawai pada jabatan atau posisi tertentu sesuai dengan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik individunya. Menurut Sumanti dalam (Hasyim, 2024) mengemukakan bahwa penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Penempatan kerja adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut, dengan demikian calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya di jabatan bersangkutan. Penempatan kerja tidak hanya sebatas menunjuk seseorang untuk mengisi posisi yang kosong, tetapi juga merupakan upaya strategis untuk memastikan bahwa pegawai berada pada tempat yang paling tepat agar dapat bekerja secara efektif dan memberikan hasil optimal bagi organisasi. Secara konseptual, istilah penempatan kerja menggambarkan kegiatan pengaturan sumber daya manusia agar setiap pegawai diposisikan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensinya. Di dalam organisasi modern, penempatan kerja dilakukan berdasarkan analisis jabatan, persyaratan pekerjaan, dan evaluasi terhadap kompetensi pegawai. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kecocokan antara individu dan pekerjaannya, sehingga tercapai prinsip yang dikenal dengan *The right man on the right job*. Istilah ini menekankan bahwa setiap pegawai harus ditempatkan pada posisi yang benar-benar sesuai agar produktivitas dan kinerja dapat maksimal.

Menurut Rivai & Sagala dalam (Widyani, 2020) penempatan kerja adalah upaya pengorganisasian pegawai dengan memberikan tugas dan tanggung jawab

sesuai kemampuan, potensi, dan minatnya. Mereka menambahkan bahwa penempatan kerja yang dilakukan secara objektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mengurangi tingkat *turn over*, dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Penempatan yang tepat juga berpotensi meningkatkan rasa puas pegawai karena mereka merasa diberikan kesempatan bekerja sesuai dengan keahliannya.

Kemudian Menurut Hasibuan dalam (Hasyim, 2024) mengemukakan bahwa penempatan (*placement*) pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon pegawai yang di terima pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya, serta mengandalkann authority kepada orang tersebut, dengan demikian calon pegawai akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dijabatan bersangkutan. Menurut Elmi dalam (Baqir et al., 2024) proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat pada posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Penempatan kerja adalah proses pengaturan pegawai agar berada pada posisi yang paling sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya serta kebutuhan organisasi. Proses ini mencakup penilaian atas latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, bakat, minat, serta kepribadian pegawai. Oleh karena itu, penempatan kerja tidak hanya dilakukan ketika pegawai baru diterima, tetapi juga diterapkan pada proses rotasi, mutasi, atau promosi pegawai untuk memastikan setiap individu berada pada posisi yang memberikan manfaat optimal bagi organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, penempatan kerja merupakan elemen strategis dalam manajemen SDM yang bertujuan menciptakan keefektifan organisasi. Penempatan yang tepat akan memberikan nilai tambah, baik bagi organisasi dalam bentuk meningkatnya produktivitas, maupun bagi pegawai dalam bentuk kepuasan kerja dan kesempatan mengembangkan potensi. karena penempatan yang tepat pada posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

2.1.2 Indikator Penempatan Kerja

Teori ini berasal dari Suwanto dalam (Kasmiati, 2021) khususnya pada indikator penempatan kerja meliputi:

1. Pendidikan (*education*) merupakan indikator dasar dalam penempatan kerja karena menunjukkan latar belakang pengetahuan seseorang. Tingkat pendidikan harus disesuaikan dengan persyaratan jabatan agar pegawai dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya secara baik.
2. Pengetahuan (*knowledge*) adalah sejauh mana pegawai memahami pekerjaan yang akan dijalankannya. Pengetahuan yang dimiliki harus relevan dengan deskripsi kerja dan tanggung jawab jabatan. Menggambarkan pemahaman pegawai terhadap proses, prosedur, sistem, dan aturan pada pekerjaannya.
3. Keterampilan (*skills*) merupakan kemampuan teknis dan nonteknis pegawai yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan. Keterampilan yang relevan akan mempengaruhi kualitas pekerjaan.
4. Pengalaman (*experience*) adalah akumulasi praktik kerja yang diperoleh pegawai selama menjalankan pekerjaan sebelumnya. Pengalaman kerja merupakan indikator penting dalam penempatan karena berpengaruh terhadap efektivitas dan kesiapan pegawai dalam bekerja.
5. Ketepatan jabatan (*accuracy of position*) merupakan suatu kondisi di mana pegawai ditempatkan pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan kompetensi, pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta karakter individu yang dimilikinya, sehingga pegawai tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif, efisien dan optimal.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Menurut Rivai (2020) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi penempatan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Menurut Rivai (2020), faktor internal meliputi:

a. Kompetensi individu

Kompetensi pegawai seperti pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan dasar sangat menentukan kesesuaian penempatan. Organisasi harus memastikan bahwa kompetensi individu sesuai dengan tuntutan jabatan.

b. Minat dan bakat

Minat dan bakat pegawai berpengaruh terhadap kenyamanan dan semangat bekerja. Penempatan yang sesuai minat akan meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

c. Kepribadian

Karakter dan kepribadian pegawai seperti kedisiplinan, tanggung jawab, kecermatan, atau kemampuan bekerja sama harus sesuai dengan sifat tugas. Jabatan tertentu memerlukan tipe kepribadian tertentu agar kinerjanya optimal.

d. Kondisi fisik dan kesehatan

Kemampuan fisik dan kesehatan pegawai turut menentukan apakah pegawai mampu menjalankan tugas tertentu, terutama posisi yang membutuhkan mobilitas atau tenaga fisik.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal meliputi:

a. Kebutuhan organisasi

Penempatan dipengaruhi oleh kebutuhan unit kerja dan struktur organisasi. Pegawai ditempatkan pada bagian yang membutuhkan tenaga sesuai beban kerja atau kekurangan personel.

b. Kebijakan organisasi

Setiap organisasi memiliki pedoman penempatan seperti sistem merit, senioritas, rotasi, mutasi, atau promosi. Kebijakan ini sangat menentukan pegawai ditempatkan pada posisi tertentu.

c. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja fisik maupun nonfisik mempengaruhi kecocokan pegawai dengan jabatan. Organisasi menempatkan pegawai sesuai kondisi lingkungan, seperti lapangan atau kantor, yang membutuhkan tipe pekerja berbeda.

d. Ketersediaan jabatan

Penempatan juga bergantung pada posisi atau formasi jabatan yang tersedia. Jika jabatan tertentu kosong atau membutuhkan tambahan personel, pegawai akan diarahkan ke posisi tersebut.

2.1.4 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat di mana pegawai melaksanakan tugas mereka setiap hari. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa aman serta meningkatkan motivasi kerja. Lingkungan yang nyaman juga berpengaruh pada suasana hati pekerja, sehingga mereka lebih betah dan menikmati pekerjaannya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas kerja dan prestasi (Fikri et al., 2025). Menurut Prasetyo (2021), lingkungan kerja mencakup segala fasilitas, peralatan, serta kondisi tempat seseorang bekerja, termasuk metode dan prosedur pelaksanaan tugas secara individu maupun kelompok. Lingkungan

Menurut Putri (2023), bahwa lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu Lingkungan kerja fisik itu sendiri adalah suatu lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja psikis atau non fisik yang berkaitan dengan kerja, baik dengan pemimpin perusahaan ataupun hubungan dengan rekan kerja serta bawahan. Menurut Santoso et al., (2024) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) dan suasana kerja/lingkungan kerja non fisik (*Non-physical working environment*).

Menurut penelitian Firjatullah et al. (2023), lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik fisik maupun psikologis, yang secara langsung atau tidak langsung berkontribusi terhadap produktivitas dan kinerja pegawai. Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi kondisi mereka, baik

secara langsung maupun tidak langsung, meliputi unsur fisik dan non- fisik. Menurut Budiarti (2020:92), lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi tempat kerja di mana karyawan melakukan aktivitasnya setiap hari, yang meliputi berbagai aspek baik fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tertata dengan baik akan membantu karyawan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang buruk, seperti kondisi ruang yang tidak layak, pencahayaan kurang, atau hubungan kerja yang tidak harmonis, dapat menurunkan produktivitas dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar pegawai merasa betah, fokus, dan mampu memberikan kinerja terbaik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar pegawai ketika melaksanakan tugas, yang secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan hasil kerja pegawai.

2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Teori ini berasal dari Darmadi dalam (Parwita et al., 2023), khususnya pada indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik meliputi:

a) Aspek fisik

1. Penerangan

Kecukupan cahaya, baik alami maupun buatan, mempengaruhi ketelitian dan kenyamanan visual pegawai.

2. Suhu dan ventilasi udara

Suhu yang sesuai serta aliran udara yang lancar menciptakan rasa nyaman sehingga pegawai tidak merasa panas atau pengap.

3. Tingkat Kebisingan

Bising yang berlebihan mengganggu fokus dan produktivitas, sehingga perlu dikendalikan.

4. Tata ruang dan penataan alat kerja

Pengaturan meja, kursi, peralatan, dan ruang kerja yang ergonomis memudahkan alur kerja dan mengurangi kelelahan.

5. Kebersihan dan kerapihan tempat kerja

Area kerja yang bersih dan rapi meningkatkan konsentrasi serta mencegah gangguan kesehatan.

b) Aspek non fisik

1. Hubungan antar pegawai

Hubungan yang harmonis dan saling mendukung menciptakan kenyamanan dalam bekerja.

2. Hubungan dengan atasan

Atasan yang memberikan arahan jelas, bersikap adil, dan menjalin komunikasi baik akan meningkatkan motivasi kerja.

3. Sistem komunikasi organisasi

Komunikasi yang lancar, baik vertical maupun horizontal, mendukung kelancaran informasi dan koordinasi.

4. Suasana kerja

Suasana kerja yang baik akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

5. Kerjasama tim

Kemampuan sekelompok pegawai untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan organisasi melalui koordinasi, komunikasi dan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Pusparani, 2021), lingkungan kerja dipengaruhi oleh kondisi internal organisasi yang mencakup aspek fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan semangat kerja pegawai.

1. Faktor Internal

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi yang secara langsung dapat dirasakan oleh panca indera dan berpengaruh pada kenyamanan pegawai.

Indikatornya meliputi:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif karena mampu mengarahkan, memotivasi, dan membangun hubungan kerja yang harmonis dengan bawahan.

b. Hubungan Kerja

Hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan serta antar pegawai akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan semangat kerja.

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai dan norma yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku kerja dan suasana lingkungan kerja.

d. Sistem dan Aturan Kerja

Sistem dan peraturan kerja yang jelas serta adil dapat menciptakan ketenangan kerja dan rasa aman bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

e. Komunikasi Internal

Komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis serta mengurangi konflik antar pegawai.

f. Penataan Ruang Kerja

Penataan ruang kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, keselamatan, dan efisiensi kerja pegawai.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah faktor yang berasal dari luar organisasi dan tidak dapat sepenuhnya dikendalikan oleh manajemen, namun dapat mempengaruhi kenyamanan dan kelancaran kerja pegawai. Faktor-faktor tersebut meliputi:

a) Kondisi lingkungan fisik di luar organisasi

Lingkungan sekitar tempat kerja seperti kebisingan dari luar, kondisi cuaca, dan lokasi organisasi dapat mempengaruhi kenyamanan serta konsentrasi pegawai dalam bekerja.

b) Kondisi sosial masyarakat sekitar

Keadaan sosial di lingkungan sekitar organisasi, seperti keamanan dan hubungan dengan masyarakat, dapat mempengaruhi rasa aman dan kenyamanan pegawai saat bekerja.

c) Kebijakan pemerintah

Peraturan dan kebijakan pemerintah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, keselamatan kerja, dan jam kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan lingkungan kerja pegawai.

d) Perkembangan teknologi

Kemajuan teknologi menuntut organisasi untuk menyesuaikan sarana dan sistem kerja, yang dapat mempengaruhi pola kerja dan suasana lingkungan kerja pegawai.

e) Kondisi ekonomi

Kondisi ekonomi secara umum dapat mempengaruhi stabilitas organisasi, kesejahteraan pegawai, dan suasana kerja di lingkungan organisasi.

2.1.7 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja pegawai berasal dari dua kata, yaitu kinerja dan pegawai. Secara etimologis, kata kinerja merupakan terjemahan dari istilah bahasa Inggris *performance*, yang berarti prestasi kerja, pencapaian, atau hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam suatu periode tertentu. Menurut Armstrong (2020) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan dukungan organisasi serta dinilai berdasarkan standar yang telah ditentukan. Menurutnya, kinerja mencerminkan sejauh mana pegawai mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi melalui perilaku kerja yang efektif. Definisi ini menekankan bahwa kinerja adalah kombinasi antara hasil kerja dan perilaku kerja.

Kinerja pegawai merupakan salah satu konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pada dasarnya, kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana seseorang melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan peran yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja juga tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, tetapi mencakup proses bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaannya, kualitas interaksi, efisiensi penggunaan waktu, serta dampak kontribusi yang diberikan terhadap organisasi. Secara umum,

kinerja pegawai merupakan kemampuan individu untuk menghasilkan output sesuai dengan standar yang diharapkan. Kinerja berkaitan dengan perilaku kerja, hasil kerja, pencapaian target, tanggung jawab, dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Kinerja pegawai tidak muncul secara tiba-tiba, tetapi dibentuk oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, penempatan kerja, pengalaman, keterampilan, serta dukungan organisasi. Organisasi yang mampu menciptakan kondisi kerja yang baik, memberikan penempatan yang sesuai, serta menyediakan fasilitas memadai akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawainya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif atau penempatan yang tidak sesuai kompetensi sering menjadi penyebab rendahnya produktivitas dan kualitas pelayanan.

Menurut Wibowo (2022) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai berdasarkan kemampuan, kompetensi, dan usaha yang dilakukan dalam kondisi tertentu. Ia menambahkan bahwa kinerja juga merupakan perilaku nyata yang ditampilkan pegawai dalam melaksanakan tugas, sehingga mencakup dimensi proses dan hasil. Penekanan Wibowo terletak pada pentingnya kompetensi dan usaha individu dalam menghasilkan kinerja yang optimal. kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan standar pekerjaan, kualitas output, ketepatan waktu, serta perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Mereka menekankan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari jumlah hasil, tetapi juga kualitas, ketepatan, dan kontribusi perilaku pegawai terhadap organisasi.

Dalam konteks organisasi publik seperti Perusahaan swasta, kinerja pegawai sangat berperan dalam menjaga kelancaran pelayanan kepada masyarakat, khususnya terkait penyediaan air bersih, distribusi, respons keluhan pelanggan, dan kegiatan administratif lainnya. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kredibilitas dan reputasi organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja yang dilakukan individu sesuai dengan

standar organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, kompetensi, perilaku kerja, serta kondisi lingkungan kerja dan dukungan organisasi.

2.1.8 Indikator Kinerja Pegawai

Teori ini berasal dari Wibowo (2020:104), khususnya pada indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Menunjukkan tingkat ketelitian, kerapian, keakuratan, kesesuaian hasil kerja dengan standar, serta kemampuan pegawai menghasilkan output yang minim kesalahan.

2. Kuantitas Kerja (*Quantity of Work*)

Menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu. Indikator ini mencakup jumlah tugas yang terselesaikan, volume output, serta kemampuan pegawai memenuhi target yang ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Mencerminkan kemampuan pegawai menyelesaikan tugas sesuai jadwal, memanfaatkan waktu secara efektif, serta tidak mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Menggambarkan sejauh mana pegawai menjalankan tugas sesuai amanah, mematuhi prosedur, menunjukkan inisiatif, dan bersedia mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.

5. Kerja Sama (*Cooperation*)

Tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara tepat.

2.1.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2020:75) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu dan berhubungan dengan karakteristik pribadi, kemampuan, serta kondisi psikologis pegawai.

a. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi pegawai dalam menjalankan tugas. Semakin tinggi kemampuan, semakin besar peluang pegawai mencapai kinerja yang baik.

b. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi merupakan dorongan internal yang menggerakkan pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Motivasi yang kuat akan meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kualitas hasil kerja.

c. Sikap dan perilaku kerja

Sikap seperti disiplin, tanggung jawab, kejujuran, serta etos kerja mempengaruhi bagaimana pegawai melaksanakan tugas. Sikap positif menghasilkan perilaku kerja yang berkualitas.

d. Kepribadian (*Personality*)

Kepribadian seperti ketelitian, ketekunan, stabilitas emosi, dan kemampuan beradaptasi memengaruhi cara pegawai merespons tugas dan tekanan kerja.

2. Faktor Eksternal

Menurut Mangkunegara (2020), faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor-faktor yang berasal dari luar individu pegawai dan berada di luar kendali langsung pegawai, namun sangat mempengaruhi hasil kerja yang dicapai. Faktor-faktor tersebut meliputi:

a. Lingkungan kerja (*Work Environment*)

Meliputi kondisi fisik (pencahayaannya, kebersihan, fasilitas kerja) serta kondisi nonfisik (hubungan kerja, budaya organisasi, komunikasi). Lingkungan kerja yang baik meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja.

b. Kepemimpinan (*Leadership*)

Peran atasan sangat memengaruhi kinerja. Gaya kepemimpinan yang jelas, suportif, dan komunikatif membantu pegawai bekerja lebih optimal.

c. Sistem penghargaan dan kompensasi

Kompensasi yang adil, insentif, dan penghargaan atas prestasi menjadi pendorong kuat untuk meningkatkan kinerja.

d. Kebijakan dan prosedur organisasi

Standar operasional, pembagian tugas, serta kejelasan aturan mempengaruhi kelancaran kerja pegawai.

2.2 Penelitian Terdahulu

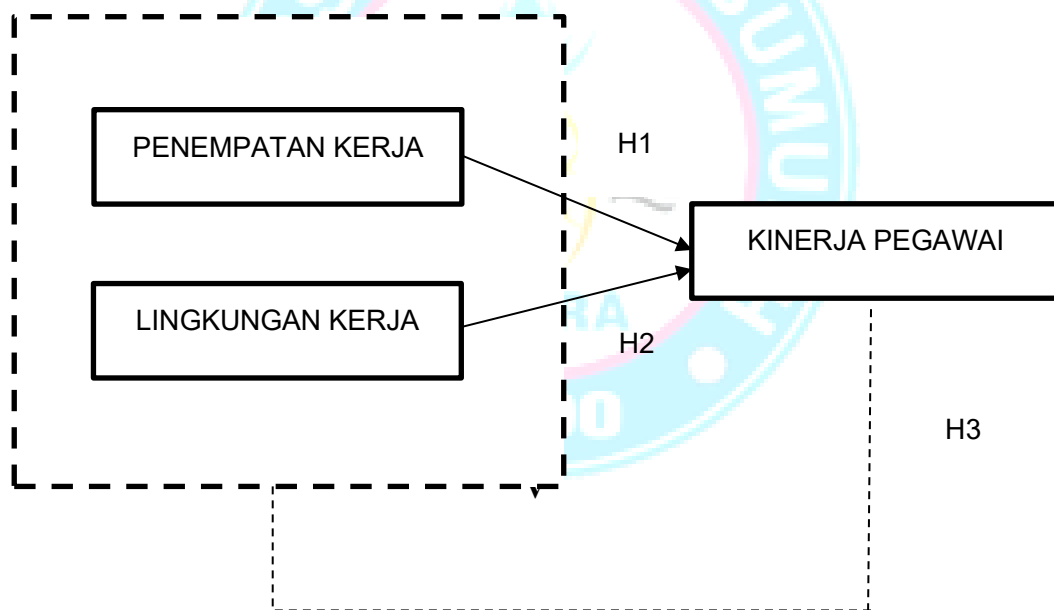
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Aldi et al,	2024	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Bukae Kabupaten Luwu Utara	Lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
Utami et al,	2023	Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas	Penempatan kerja yang tepat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Sunaji & Ahmaludin	2023	Pengaruh Ligkungan Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu	Pengaruh Ligkungan Kerja dan Penempatan Pegawai secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Charli et al,	2020	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM kota Padang	Lingkungan Kerja, Motivasi dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Meningkatkan Kinerja Karyawan.
Afif et al,	2020	Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gema Insani Press di Depok	Penempatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal

2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah tentang pemahaman penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel yang akan diteliti, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kerangka berpikir adalah penjelasan sementara secara konseptual tentang keterkaitan hubungan pada setiap objek permasalahan berdasarkan teori.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- = Berpengaruh secara parsial
- - - - -→ = Berpengaruh secara simultan

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran bahwa dengan demikian dapat dijelaskan bahwa penempatan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono dalam (Mayasari & Safina, 2021) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Berdasarkan rumusan masalah yang dipaparkan, maka penulis mengajukan dugaan sementara bahwa

- H1:** Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H2:** Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3:** Penempatan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian melibatkan seperangkat keputusan mengenai topik apa yang akan di pelajari, bagaimana populasi penelitian, metode penelitian apa yang akan di gunakan dan apa tujuan penelitian dilakukan. Desain penelitian dapat juga diartikan cetak biru yang menentukan pelaksanaan selanjutnya. Penyusunan desain ini dilakukan setelah peneliti menerapkan topik (judul) penelitian yang akan dilaksanakan. Desain penelitian memaparkan apa, mengapa, dan bagaimana masalah tersebut diteliti dengan menggunakan prinsip-prinsip metodologis.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa desain penelitian adalah suatu proses dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan penelitian sehingga penulis dapat melakukan penelitian secara baik dan sistematis. Oleh karena itu, membuat desain penelitian sangat penting agar pembuatan karya ilmiah dapat terselesaikan secara cepat dan baik. Dalam penelitian ini penulis melakukan desain penelitian dengan memulai mengumpulkan data, dan melakukan metode kuisisioner pada Pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih. Baik data secara lisan maupun tulisan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih. Pemilihan lokasi ini di lakukan secara sengaja dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih. untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu yang di gunakan peneliti untuk menyimpulkan data dimulai pada bulan November 2026 sampai bulan Maret 2026, dan menyebarkan kuesioner dilakukan di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih. dengan membagikan kepada 69 orang responden.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono dalam (Mardhiyah et al., 2025) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih yang berjumlah 69 orang

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Mardhiyah et al., 2025) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Arikunto dalam (Sari et al., 2022) apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel nya diambil secara keseluruhan, namun apabila populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% dari jumlah populasinya. Hal-hal yang telah dipelajari dari sampel maka kesimpulannya juga dapat diberlakukan untuk populasi.

Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh (sensus). Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

1. Data Kualitatif

Menurut Sugiyono (2020). penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Menurut Sugiyono (2020).

2. Data Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk menguji populasi atau sampel tertentu dengan data berbentuk angka atau skor, menggunakan

instrumen penelitian, dan analisis statistik untuk menggambarkan serta menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Intinya, ini adalah pendekatan untuk mengukur dan menganalisis data numerik demi menemukan hubungan atau perbedaan antar variabel.

Dari penjelasan diatas bahwa Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih, maka penulis tertarik dengan menggunakan data kuantitatif sebagai data yang akan digunakan dalam melakukan penelitian.

3.4.2 Sumber Data

1. Data Primer

Menurut (Salsabila, 2024) data primer merupakan jenis data yang diperoleh langsung dari sumber utama atau penyedia entitas pertama, data primer harus melalui serangkaian pengolahan data untuk mendapatkan data yang memiliki makna. Data primer pada penelitian ini didapat secara langsung dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Pada penelitian ini penulis memperoleh data primer dengan menanyakan langsung kepada narasumber yaitu pegawai dan staf divisi SDM dan pimpinan PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih. Berupa penempatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2022:137) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lainnya.

3.5 Variabel dan Definisi Operasional

Variabel penelitian menurut Sujarweni (2021:86) merupakan suatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1 Variabel Operasional

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis , indikator serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) variabel independent sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent. Menurut Sujarweni (2021:86) Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Menurut Sujarweni (2021:86) Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas

Operasionalisasi Variabel Penelitian Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menjabarkan variabel penelitian dalam konsep dimensi dan indikator. Disamping itu tujuannya adalah untuk memudahkan pengertian dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian ini.

3.5.2 Definisi Operasional

Operasional akan selalu terjadi di dalam perusahaan. Setiap departemen di dalam perusahaan akan menjalankan operasional, dan ini menjadikan operasional sebagai aktivitas yang cukup penting. Definisi operasional menunjukkan bagaimana mengukur variabel. Definisi operasional suatu variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi makna atau menetapkan kegiatan atau membenarkan operasi yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Menurut Sugiyono dalam , Definisi operasional variable adalah seperangkat lengkap petunjuk tentang apa yang harus diamati dalam mengukur atau menguji suatu variable dalam pengujian kesempurnaan. Operasional variable mampu menetapkan aturan dan prosedur bagi penulsa dalam menjalankan penelitian agar pengumpulan data dan analisis lebih terarah, fokus, efisien, serta konsisten. (Megasari & Latif, 2022), Menurut Putranto, M. N dalam (Jumadi, 2021) operasional dapat diartikan sebagai suatu pedoman dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan penelitian.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item Skala
Penempatan Kerja(X1)	Penempatan kerja merupakan proses penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. (Khauruman et al. 2021).	1. Pendidikan 2. Pengetahuan 3. Keterampilan 4. Pengalaman 5. Ketepatan jabatan	L I K E R T
Lingkungan Kerja(X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas (Agustin et al., 2023). Lingkungan ini mencakup aspek fisik maupun non-fisik.	Aspek Fisik 1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan 4. Tata ruang 5. Kebersihan Aspek non fisik 1, Hubungan antar pegawai 2. Hubungan dengan atasan 3. Komunikasi Kerja 4. Suasana kerja 5. Kerja sama tim	L I K E R T
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja kinerja merupakan kemampuan mencapai persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika instansi atau perusahaan, dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi instansi tersebut. (Buana et al. 2020).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab 5. Efektivitas	L I K E R T

Sumber: Data sekunder yang diolah peneliti tahun (2026)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Peneliti melakukan pengumpulan data dan dilengkapi oleh berbagai keterangan melalui Penelitian Lapangan (*Field Research*) yang merupakan cara untuk memperoleh data primer yang secara langsung melibatkan pihak responden dan dijadikan sampel dalam penelitian.

1. Metode Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang paling sering digunakan dalam penelitian kuantitatif, khususnya penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia. Teknik ini dipilih karena mampu mengumpulkan data secara sistematis, terstruktur, dan mudah dianalisis dalam bentuk angka. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai alat utama untuk memperoleh data primer langsung dari responden, yaitu pegawai. Data yang dikumpulkan berkaitan dengan penempatan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai sesuai dengan tujuan penelitian.

2. Metode Observasi

Observasi adalah suatu metode yang digunakan oleh peneliti dengan cara pengamatan langsung terhadap kegiatan yang dilaksanakan perusahaan.

3. Metode Dokumentasi atau Studi Pustaka

Metode Dokumentasi atau Studi Pustaka adalah mencari data mengenai hal-hal variabel berupa catatan, transkrip, buku, majalah, agenda dan sebagainya.

3.6.1 Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini tahap pengolahan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Editing

Proses *editing* dilakukan setelah data terkumpul dan dilakukan dengan memeriksa kelengkapan data, kesinambungan data, dan keseragaman data.

2. Coding

Coding adalah pengkodean data dengan memberi nomor halaman, daftar pertanyaan, nomor variabel, nama variabel, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data.

3. Pemberian skor

Proses pemberian skor dilakukan dengan membuat klasifikasi dan katagori atas jawaban pertanyaan kuisioner sesuai tanggapan responden.

4. Tabulating

Penyusunan data ke dalam bentuk tabel untuk mempermudah pembacaan dan analisis data

5. Entry Data

Memasukkan data ke dalam program pengolah data statistik seperti SPSS atau aplikasi sejenisnya.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu penempatan kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y). Kuesioner disebarkan kepada pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih sebagai responden penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Nilai Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sujarweni (2021:91)

3.7.1 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Alat yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Arnita, 2018). Perhitungan dilakukan dengan bantuan uji statistik yang terdapat pada program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). dimana hasil statistik dapat dilakukan dengan membaca kolom *Corrected Item – Total Correlation* (CITC). Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi, untuk menguji koefisien korelasi ini digunakan taraf signifikansi 5% dan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*. Menurut Sugiyono (2019). Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Standar validitas untuk nilai korelasi dibandingkan dengan r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 69, $df = n - 2$ dengan signifikansi (Sig 5%), jumlah data sebanyak 89 maka $df = 69 - 2$ yaitu 67 $df = 67$ maka didapat r_{tabel} sebesar 0,244. Maka syarat validitas dari penelitian ini adalah 0,213 (lihat lampiran tabel nilai-nilai $r_{product\ moment}$). Jadi nilai korelasi (r) dibandingkan dengan 0,244, jika korelasi (r) lebih besar dari 0,244 maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan konsisten dari alat ukur dalam mengukur gejala yang sama di lain kesempatan. Menurut Ghazali uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan dua kali atau lebih. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik *Alpha Cronbach*. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5%, jika $r_{\alpha} > 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Dimana apabila nilai koefisien *Alpha Cronbach* $> 0,6$ maka item tersebut reliabel. Sedangkan apabila nilai koefisien *Alpha Cronbach* $< 0,6$ maka item tersebut tidak reliabel. Maka penghitungan dengan menggunakan komputer program SPSS. (Arnita, 2018).

3.8 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang harus dilakukan, diantaranya uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang di pergunakan dalam penelitian. Salah satunya adalah cara uji normalitas data. Hal tersebut di lakukan agar di peroleh model analisis yang tepat, jadi tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui model analisis yang tepat dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui pendapat individu mengenai penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti menggunakan kuisisioner yang disebarkan kepada pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Praumulih. Data yang di peroleh dilapangan diolah dan dianalisis dengan menggunakan statistik dengan bantuan software computer (program SPSS) hal ini untuk memudahkan dalam perhitungan.

Uji statistik digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi untuk ketiga variabel tersebut. Analisis regresi di gunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel-variabel yang di teliti. sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel yang di teliti.

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:196) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Menurut Ghazali

uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas perlu dilakukan untuk menentukan alat statistik yang dilakukan, sehingga kesimpulan yang diambil dapat dipertanggungjawabkan. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dalam SPSS (Rahmawati et al., 2021), dan uji normalitas metode grafik P-P plot.

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2021:178), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Menurut Ghazali menjelaskan Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. (Rahmawati et al., 2021). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujian ada tidaknya heteroskedastisitas bisa dilakukan dengan berbagai macam cara antara lain Uji Grafik, Uji Park, Uji Spearman, Rank Correlation dan Uji LM. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat grafik scatter plot antara variabel dependen yaitu Zpred dengan residualnya Sresid, dasar analisisnya:

1. Jika ada pola-pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas atau titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Uji ini dilakukan dengan

melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
2. Jika nilai Tolerance $\leq 0,10$ dan VIF ≥ 10 maka terjadi multikolinearitas

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai (variabel dependen)

X₁ : Penempatan Kerja (variable independen)

X₂ : Lingkungan Kerja (variabel independen)

a : Konstanta

b₁ – b₂ : Koefisien regresi

e : Standar eror (tingkat kesalahan)

3.10 Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Sugiyono (2017: 64) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan hipotesis adalah sebagai berikut: "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data." Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Tahap-tahap dalam rancangan pengujian hipotesis ini dimulai dengan penetapan

hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik, perhitungan nilai statistik dan penetapan tingkat signifikan.

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikansi $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Rumus uji F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien determinasi

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
2. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau signifikansi $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak

3.11 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (R²)

3.11.1 Koefisien Korelasi (r)

Menurut Sugiono (2017) 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. Ukuran yang dipakai untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara X dan Y disebut koefisien korelasi (r). Penentuan koefisien korelasi (r) dalam penelitian ini akan menggunakan koefisien korelasi Pearson (*Pearson's*

product Moment Coefficient of Correlation). Berdasarkan perhitungan menggunakan ketentuan nilai r dapat dilihat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.3
Interprestasi Nilai r

Besarnya nilai r	Interprestasi Nilai r
0,800 – 1,000	Sangat Kuat
0,799 – 0,850	Kuat
0,400 – 0,599	Sedang
0,200 – 0,399	Lemah
0,000 – 0,199	Sangat Lemah

Sumber : (Sugiyono, 2017)

3.11.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi Determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis R Square. Uji determinasi (Uji R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan baik dalam analisis regresi dimana hal yang di tunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (Uji R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisiensi Determinasi (Uji R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Selain itu Koefisiensi Determinasi (Uji R^2) di prgunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang di sebabkan oleh variabel bebas. Dan uji ini di digunakan untuk mengetahui sejauh mana proporsi variasi dependen

BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat PDAM Tirta Prabujaya

PDAM Kota Prabumulih yang telah kita ketahui bahwa air bersih merupakan kebutuhan pokok bagi kehidupan manusia, atas dasar hal tersebut, maka oleh pemerintah didirikan perusahaan yang mengelola air bersih di Kota Prabumulih PDAM Kabupaten Tingkat II Muara Enim didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat II Muara Enim Nomor 4 Tahun 1986. Perusahaan Air Minum Prabumulih merupakan cabang dari Perusahaan Air Minum Lematang Enim Muara Enim. Kekayaan perusahaan ini berasal dari pengalihan kekayaan Unit Pengelola Air Minum Kota Prabumulih, IKK Gelumbang, IKK Beringin, IKK Tebat Agung. Penyerahan kekayaan tersebut didasarkan kepada keputusan Menteri Pekerjaan Umum Nomor 01/KPTS/UPAM/-PBM/14 Maret 1990.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No 6 Tahun 2001 Tentang Pembentukan Kota Prabumulih, maka secara otomatis perusahaan daerah air minum ikut dipisahkan dari perusahaan daerah air minum Lematang Enim Muara Enim.

Setelah berpisah dari Perusahaan Daerah Air Minum Lematang Enim Muara Enim, Pemerintah Prabumulih membuat Keputusan Walikota Nomor 6 Tahun 2002 Tentang Pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kota Prabumulih antara lain:

1. Turut serta melaksanakan pembangunan daerah khususnya dan pembangunan nasional pada umumnya.
2. Turut serta mewujudkan dan kesejahteraan rakyat, menuju masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
3. Mengusahakan menyediakan air minum yang bersih, memenuhi syarat-syarat kesehatan bagi masyarakat, serta mengutamakan pelayanan dan kebutuhan masyarakat sekitarnya.

4.1.2 Visi dan Misi PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih

4.1.2.1 Visi PDAM Tirta Prabujaya

Visi PDAM Tirta Prabujaya adalah “Tercapainya target millennium *developmet goal's* (MDG's) bidang air minum dengan pelayanan prima”.

Penjelasan dari visi diatas adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan prima adalah pelayanan air bersih yang tepat kualitas, tepat waktu pengaliran, tepat jumlah, tepat harga hingga pelanggan puas. Demikian pula dalam pelayanan perusahaan, pembayaran rekening dengan mudah, cepat dan tepat waktu
 - a. Kepuasan pelanggan menjadi cermin keberhasilan perusahaan, Direksi, Staff dan jajarannya.
 - b. Kinerja hari ini lebih baik dari hari kemarin.
 - c. Berupaya terus meningkatkan kualitas pekerjaan secara professional.
 - d. Efisiensi biaya selalu diupayakan dalam rangka meningkatkan laba perusahaan .
 - e. Motivasi dan prestasi kerja pegawai akan dihargai dengan system balas jasa yang memuaskan.
 - f. Ilmu pengetahuan dan teknologi baru selalu digali dan dipelajari untuk dimanfaatkan secara maksimal.
2. Air bersih yaitu air yang memenuhi standar kesehatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

4.1.2.2 Misi PDAM Tirta Prabujaya

Misi PDAM Tirta Prabujaya adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pelayanan guna memenuhi kepuasan pelanggan.
2. Mengupayakan efisiensi secara terus menerus dalam rangka menekan biaya-biaya yang tidak ekonomis, sehingga target perolehan laba meningkat, agar mampu meningkatkan kesejahteraan pegawai, menunjang program investasi pengembangan serta porsi setoran sebagai pendapatan asli daerah.
3. Meningkatkan profesional pegawai untuk menunjang pelayanan prima.
4. Kemandirian PDAM Menuju era EFTA.

4.1.3 Kedudukan dan Tugas Pokok PDAM Tirta Prabujaya

Kedudukan, Tugas pokok PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih. Berdasarkan Keputusan Walikota Prabumulih Nomor 7 Tahun 2002 Tentang Struktur Organisasi Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Prabujaya Kota Prabumulih, maka kedudukan, tugas pokok dan fungsi adalah sebagai berikut:

4.1.3.1 Kedudukan PDAM Tirta Prabujaya

1. PDAM sebagai perusahaan milik Pemerintah Daerah adalah suatu alat kelengkapan infrastruktur kota otonomi daerah.
2. PDAM diselenggarakan azas ekonomi. Perusahaan dalam kesatuan system pembinaan ekonomi Indonesia berdasarkan Pancasila yang menjamin kelangsungan demokrasi ekonomi yang berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.
3. PDAM sehari-hari dipimpin oleh seorang Direktur yang bertanggung jawab dengan Walikota.
4. PDAM berkendudukan di Kota Prabumulih.

4.1.3.2 Tugas pokok dan Fungsi PDAM Tirta Prabujaya

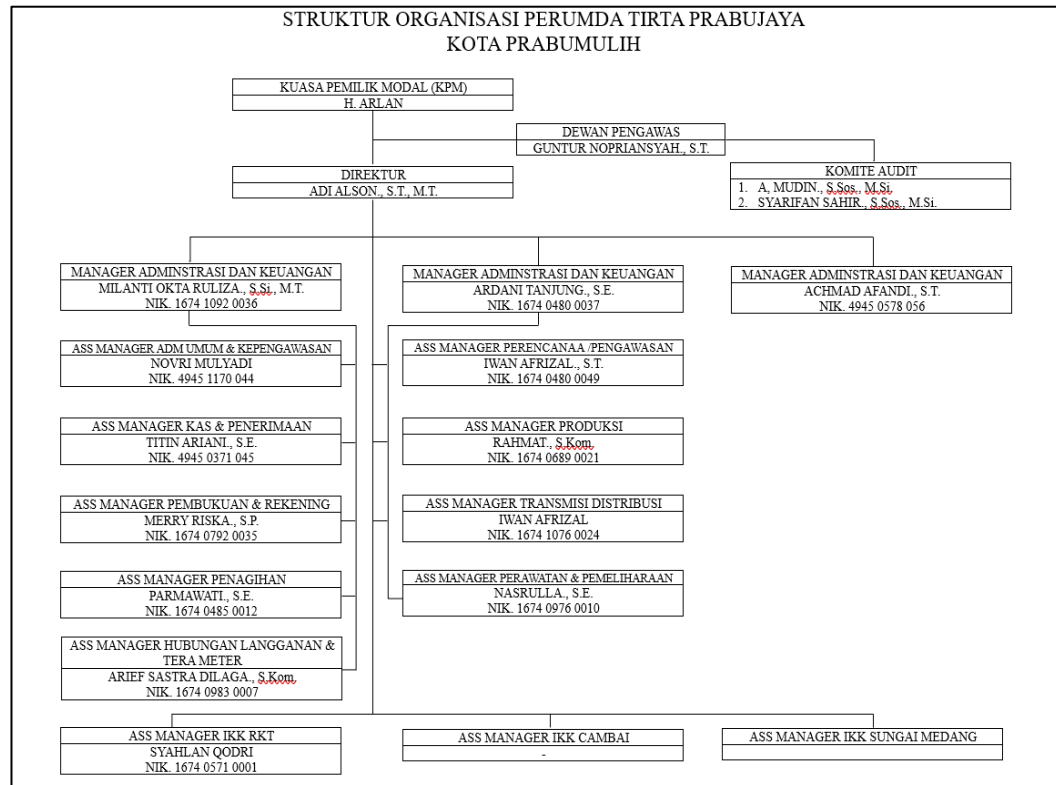
Tugas pokok PDAM adalah menyelenggarakan pengelolaan air minum untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mencakup aspek sosial kesehatan dan pelayanan umum. Dalam melaksanakan tugas pokoknya, PDAM melakukan fungsi-fungsi sebagai berikut:

1. Kuasa pemiik modal Walikota Prabumulih.
Bertugas menetapkan kebijakan umum serta melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pengelolaan PDAM sebagai wakil pemilik modal.
2. Badan pengawas Sekda Kota Prabumulih.
Bertugas mengawasi pelaksanaan pengelolaan PDAM dan memberikan saran kepada Direksi untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
3. Direktur PDAM.
Bertugas memimpin, mengelola, dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan operasional serta pengembangan PDAM.
4. Kabag. Administrasi & Keuangan.
Bertugas mengelola administrasi, kepegawaian, serta perencanaan dan pengelolaan keuangan perusahaan.

5. Kabag. Teknik

Bertugas mengelola, mengawasi, dan mengembangkan kegiatan teknis penyediaan serta distribusi air bersih kepada pelanggan.

4.1.4 Struktur organisasi



Sumber: Data PDAM Tirta Prabujaya Kota Ptbumulih, 2026.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PDAM Tirta Prabujaya Kota Ptbumulih

Untuk menjalankan kerja sama yang baik diperlukan suatu tempat yang dinamakan dengan organisasi. Organisasi adalah suatu tempat sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai tujuan tertentu. Berbagai organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda tergantung pada jenis organisasinya. Salah satunya adalah organisasi perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh profit atau keuntungan. Sekalipun tidak semua perusahaan bertujuan untuk mencari keuntungan, namun profit adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dimanapun. Jika tujuan dari perusahaan atau organisasi bisnis adalah sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan

untuk meraih profit dalam kegiatan bisnisnya. Sehingga mereka berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama didalam organisasi tersebut.

Struktur organisasi perusahaan ialah kerangka kerja yang mencerminkan peran dan tanggung jawab untuk menciptakan jaringan terpadu yang bekerja dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan perusahaan. Bagi perusahaan kecil maupun besar, struktur organisasi juga sangat penting. Dengan memiliki struktur organisasi yang jelas dan efektif, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, meningkatkan produktivitas, serta memudahkan proses pengambilan keputusan.

Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, maka dalam suatu perusahaan diperlukan organisasi yang baik untuk mendapatkan suatu gambaran rencana tentang sekelompok orang yang mengadakan kerja sama dengan pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang jelas. Berdasarkan kewenangan PDAM Tirta Prabujaya Kota prabumulih dalam rangka melaksanakan tugas desentralisasi sebagai wujud otonomi daerah sesuai dengan keputusan walikota prabumulih nomor 7 tahun 2002 tentang struktur organisasi perusahaan air minum tirta prabujaya kota Prabumulih. Untuk kejelasan, gambar struktur jaringan dilampirkan. Struktur organisasi dan manajemen usaha sebagai berikut:

4.2 Karakteristik Umum Responden

Kuisisioner yang disebarkan untuk 69 eksemplar, semua kuisisioner memenuhi kriteria. Karakteristik responden yang menjadi subjek dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, usia, dan masa kerja. Dalam kuesioner responden tidak perlu mencantumkan identitas pribadi atau nama untuk kerahasiaan informasi yang diberikan responden. Karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan pegawai PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih, yang dibutuhkan sebagai bahan informasi untuk mengetahui identitas responden dalam penelitian ini. Untuk mengetahui reaksi pegawai pada pengaruh penempatan kerja dan lingkungan kerja yang diberikan instansi terhadap kinerja pegawai, maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada 69 orang pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini.

4.2.1 Identifikasi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun jumlah pegawai untuk jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik pegawai berdasarkan Jenis Kelamin			
No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	19	27,5
2	Perempuan	50	72,5
	Total	69	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Kuesioner (2026)

Dapat dilihat dari Tabel 4.1 pegawai kantor PDAM Kota Prabumulih yang menjadi responden dalam penelitian ini, berdasarkan dari jenis kelamin, pegawai dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa pegawai perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dari data tersebut di atas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi perempuan sebanyak 50 orang dengan tingkat persentase 70,3% dan pegawai laki-laki sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase 29,7%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai perempuan lebih dominan untuk bekerja.

4.2.2 Identifikasi Responden berdasarkan Status Pernikahan

Adapun jumlah pegawai untuk status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik pegawai berdasarkan Status Pernikahan			
No	Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	54	78,3
2	Belum Menikah	15	21,7
	Total	69	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Kuesioner (2026)

Pada Tabel 4.2 di atas ini responden berdasarkan status pernikahan, pegawai dibagi menjadi dua yaitu belum menikah dan menikah. Dari data tersebut di atas

hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi pegawai menikah sebanyak 54 orang dengan tingkat persentase 78,3% dan pegawai belum menikah sebanyak 15 orang dengan tingkat persentase 21,7%. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa pegawai yang menikah lebih dominan dibandingkan dengan belum menikah.

4.2.3 Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun jumlah pegawai untuk tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3
Karakteristik Pegawai berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sarjana	29	42,0
2	Diploma	40	58,0
	Total	69	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Kuesioner (2026)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa 29 orang responden (42,0%) dengan tingkat pendidikan Sarjana dan mayoritas pendidikan diploma 40 orang responden (58,0%). Hal ini dapat disimpulkan bahwa sudah mayoritas pendidikan pegawai yang bekerja pada kantor Dinas PDAM Kota Prabumulih mempunyai tingkat pendidikan terakhir diploma.

4.2.4 Identifikasi Responden berdasarkan Tingkat Usia

Adapun jumlah pegawai untuk tingkat usia dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut

Tabel 4.4
Karakteristik Pegawai berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21 - 30 Tahun	11	15,9
2	31 - 40 Tahun	38	55,1
3	41 - 50 Tahun	15	21,7
4	Diatas 50 tahun	5	7,2
	Total	69	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Kuesioner (2026)

Karakteristik pegawai kantor Dinas PDAM Kota Prabumulih berdasarkan Tabel 4.4 dapat dianalisis bahwa pegawai mayoritas berusia 31 – 40 dengan presentasi (55,1%) yaitu sebanyak 38 orang, sedangkan untuk usia yang paling sedikit diatas 50 tahun dengan presentasi 6,8% berjumlah 5 pegawai, selanjutnya untuk usia antara 41 – 50 tahun berjumlah 15 orang dengan presentasi 21,7% dan usia 21 - 30 tahun dengan presentasi 15,9% berjumlah 11 orang responden. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia lebih dari 31-40 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya. Hal ini disebabkan karena pada usia > 31 tahun pegawai tergolong produktif untuk bekerja.

4.2.5 Identifikasi Responden berdasarkan Masa Kerja

Dimana jumlah pegawai berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Pegawai berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	6	8,7
2	6-10 Tahun	38	55,1
3	10-15 Tahun	18	26,1
4	>15 tahun	7	10,1
Total		69	100

Sumber : Hasil Pengelolaan Kuesioner (2026)

Berdasarkan Tabel 4.5, dilihat dari masa kerja, yang paling sedikit dengan masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 6 orang responden (8,7%), dan >15 tahun sebanyak 7 orang responden (10,8%), untuk masa kerja antara 10-15 tahun 20 orang responden dengan persentase (10,1%), dan masa kerja antara mayoritas berjumlah 38 responden dengan persentase (55,1%), dikarenakan kantor Dinas PDAM Kota Prabumulih sudah berdiri lebih dari 10 tahun dan banyak juga pegawai dari mutasi Dinas lainnya.

4.3 Deskripsi Variabel

Pada bagian ini terdapat terdapat dua hal yang akan dibahas. Pertama adalah penilaian terhadap variabel penempatan kerja, dan yang kedua adalah lingkungan kerja pada Dinas PDAM Kota Prabumulih.

4.3.1 Deskripsi Analisis Tanggapan Responden

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian ini, khususnya variabel-variabel penelitian yang digunakan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi dan dilapangan melalui pembagian kuisoner kepada seluruh responden yang berjumlah 69 orang. Bahwa tanggapan responden terkait dengan variabel penempatan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, melainkan dari angka 1 hingga 5. Oleh karena itu angka yang dihasilkan akan dimulai dengan rentang angka sebesar 1,00. Menurut Kasmir (2020). Maka rentang skala $(5-1)/5 = 0,8$ dengan kategori :

Tabel 4.6
Skor Data Likert

Skor	Keterangan
1,0 – 1,80	sangat rendah/ buruk
1,81 – 2,60	Rendah/cukup
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik/tinggi

Sumber: kasmir (2020)

Berdasarkan kuesioner yang telah diedarkan kepada pegawai Dinas PDAM Kota Prabumulih maka penulis menganalisis indikator-indikator penempatan kerja, lingkungan kerja serta kinerja pegawai (Y) dengan menggunakan skor skala yang dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner berikut:

4.3.1.1 Indeks Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja (X_1)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang penempatan kerja pada Dinas PDAM Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan

dengan penempatan kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Kerja (X₁)

No	Item	Penilaian Responden Terhadap Penempatan Kerja (X1)										
		Sangat Tidak Baik STB (1)		Tidak Baik KB (2)		Cukup Baik CB (3)		Baik B (4)		Sangat Baik SB (5)		– X
1.	Pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini	-	-	-	-	8	24	21	84	40	200	4,46
2.	Pendidikan saya membantu saya memahami tugas pekerjaan	-	-	-	-	8	24	35	140	26	130	4,26
3.	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan	-	-	-	-	12	36	30	120	27	135	4,22
4.	Pengetahuan saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	-	-	-	-	12	36	28	112	29	145	4,25
5.	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya	-	-	1	2	9	27	20	80	39	195	4,41
6.	Keterampilan saya membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	-	-	-	-	14	42	35	140	20	100	4,09
7.	Pengalaman kerja saya mendukung pelaksanaan tugas saat ini	-	-	2	4	13	39	29	116	25	125	4,12
8.	Pengalaman kerja saya sesuai dengan posisi yang saya tempati	-	-	-	-	14	42	21	84	34	170	4,29
9.	Saya ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan saya	-	-	2	4	10	30	28	112	29	145	4,22
10.	Penempatan jabatan saya sudah tepat sesuai kompetensi saya	-	-	1	2	22	66	27	108	19	95	3,93
Total Rata-rata Variabel Penempatan Kerja (X1)												4,23

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan adanya penilaian dengan kategori baik terhadap penempatan kerja yang diperoleh oleh responden dengan total rata-rata 4,23. Nilai rata-rata tertinggi ada pada pertanyaan nomor satu sebesar 4,46 dengan kategori sangat baik yaitu "Pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini". Untuk instansi tetap dipertahankan karena keahlian pegawai sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, untuk rata-rata terendah pada pertanyaan nomor sepuluh item pertanyaan "Penempatan jabatan saya sudah tepat sesuai kompetensi saya" dengan kategori cukup dari sisi promosi jabatan agar lebih ditingkatkan untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik lagi.

4.3.1.2 Indeks Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang lingkungan kerja pada kantor Dinas PDAM Kota Prabumulih. Penelitian ini menggunakan 10 item kuesioner untuk mengukur mengenai lingkungan kerja. Hasil tanggapan terhadap lingkungan kerja dapat dijelaskan pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.8

Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

No	Item	Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)										
		Sangat Tidak Baik STB (1)		Tidak Baik KB (2)		Cukup Baik CB (3)		Baik B (4)		Sangat Baik SB (5)		– X
1.	Penerangan di tempat kerja saya sudah memadai	-	-	-	-	7	21	19	76	43	215	4,52
2.	Suhu udara di ruangan kerja terasa nyaman	-	-	-	-	6	18	37	148	26	130	4,29
3.	Tingkat kebisingan tidak mengganggu pekerjaan saya	-	-	-	-	14	42	30	120	25	125	4,16
4.	Tata ruang kerja memudahkan saya bekerja	-	-	-	-	16	48	27	108	26	130	4,14
5.	Tempat kerja saya selalu bersih	-	-	2	4	9	27	27	108	31	155	4,26
6.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	-	-	-	-	18	54	27	108	24	120	4,09

No	Item	Penilaian Responden Terhadap Lingkungan Kerja (X2)										
		Sangat Tidak Baik STB (1)		Tidak Baik KB (2)		Cukup Baik CB (3)		Baik B (4)		Sangat Baik SB (5)		– X
7.	Atasan saya bersikap baik dengan pegawai	-	-	2	4	12	36	31	124	24	120	4,12
8.	Tim kerja saya bekerja sama dengan baik	-	-	-	-	13	39	19	76	37	185	4,35
9.	Suasana kerja terasa nyaman	-	-	-	-	10	30	37	148	22	110	4,17
10.	Komunikasi ditempat kerja berjalan baik	-	-	1	2	22	66	26	104	20	100	3,94
Total Rata-rata Variabel Lingkungan Kerja (X2)												4,20

Sumber: data primer diolah, 2026

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan yang baik terhadap aspek dari lingkungan kerja yang ada di kantor Dinas PDAM Kota Prabumulih dengan total nilai rata-rata sebesar 4,20 dengan kategori baik. Untuk rata-rata tertinggi sebesar 4,52 dengan item pertanyaan yaitu “Penerangan di tempat kerja saya sudah memadai.”, hal ini perlu dipertahankan atau ditingkatkan lagi oleh pihak kantor Dinas PDAM Kota Prabumulih, sesuai dengan nilai rata-rata terendah pada pertanyaan nomor sepuluh senilai 3,94 dengan kategori baik dengan item pertanyaan “Komunikasi ditempat kerja berjalan baik” sebaiknya pihak kantor Dinas PDAM Kota Prabumulih lebih memperhatikan lagi mengenai komunikasi tim untuk menjaga hubungan dan kenyamanan para pegawai untuk bekerja dengan kondusif.

4.3.1.3 Indeks Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden tentang kinerja pegawai responden pada kantor Dinas PDAM Kota Prabumulih, Penelitian ini menggunakan 10 item kuesioner untuk mengukur kinerja pegawai, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dimana nilai rata-rata hasil pernyataan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pertanyaan	Penilaian Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)										
		Sangat Tidak Baik STB (1)		Tidak Baik KB (2)		Cukup Baik CB (3)		Baik B (4)		Sangat Baik SB (5)		– X
1.	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik	-	-	1	2	15	45	25	100	28	140	4,16
2.	Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	-	-	-	-	15	45	30	120	24	120	4,13
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	-	-	1	2	12	36	33	132	23	115	4,13
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan	-	-	1	2	17	51	30	120	21	105	4,03
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	-	-	3	6	10	30	29	116	27	135	4,16
6.	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif	-	-	1	2	18	54	29	116	21	105	4,01
7.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan	-	-	4	8	12	36	33	132	20	100	4,00
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi	-	-	1	2	13	39	25	100	30	150	4,22
9.	Saya mampu mencapai tujuan pekerjaan	-	-	1	2	11	33	40	160	17	85	4,06
10.	Saya menyelesaikan tugas dengan sangat baik	-	-	2	4	17	51	29	116	21	105	4,05
Total Rata-rata Variabel Kinerja Pegawai(Y)												4,09

Sumber : Data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa total rata-rata sebesar 4,09, sebagian besar responden memberikan tanggapan yang baik terhadap aspek dari kinerja pegawai yang diberikan oleh Dinas PDAM Kota Prabumulih dengan nilai rata-rata tertinggi senilai 4,22 dengan item pertanyaan “Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi”, hal ini perlu diperhatikan oleh pihak Dinas PDAM Kota Prabumulih untuk bisa

mempertahankan dan lebih meningkatkan disiplin, sebagaimana ada item atau kebijakan yang perlu diperbaiki sesuai dengan nilai rata-rata terendah pada pertanyaan nomor sepuluh senilai 4,00 yang sudah cukup dengan item pertanyaan “Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.”, pihak Dinas PDAM untuk lebih memperhatikan pegawainya bekerja dengan tepat waktu dan disiplin.

4.4 Teknik Analisis dan Pembahasan

4.4.1 Uji Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat pada waktu peneliti menggunakan data suatu metode pengumpulan data (Arikunto 2020), dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa angket (kuesioner) yang berisikan pertanyaan yang akan di jawab oleh responden.

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari angket atau kuesioner, agar kuesioner yang disebarkan kepada responden benar-benar dapat mengukur apa yang ingin diukur maka kuesioner haruslah shahih (valid) dan andal (reliabel). Uji validitas dan uji reliabilitas terhadap butir-butir pertanyaan dalam kuesioner agar data yang diperoleh dari pengukuran jika diolah tidak memberikan hasil yang menyesatkan. Pengujian terhadap hasil kuesioner digunakan analisis-analisis sebagai berikut:

4.4.2 Uji Validitas

Nilai Rhitung yang berada dalam kolom *Corrected item table Correlation*. Pada lembar *output* SPSS Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X_1)

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05 menunjukan sebagai item yang valid.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X₁)

Item Pertanyaan	<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

Sumber: Data primer diolah, (2026)

Hasil uji validitas pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa variabel penempatan kerja (X₁) dengan indikator berkorelasi signifikan dengan total skor, ditunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Korelasi yang signifikan antara skor indikator dengan total skor menunjukkan bahwa indikator yang digunakan baik dari variabel bebas (X₁) dapat mengukur variabel yang diteliti, semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,244. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05 menunjukkan sebagai item yang valid.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> 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

Sumber: Data primer diolah, (2026)

Hasil uji validitas pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₂) dengan indikator berkorelasi signifikan dengan total skor, ditunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Korelasi yang signifikan antara skor indikator dengan total skor menunjukkan bahwa indikator yang digunakan baik dari variabel bebas (X₂) dapat mengukur variabel yang diteliti, semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,244. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis korelasi. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS. Nilai signifikansi yang berada dibawah 0,05 menunjukkan sebagai item yang valid.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> 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

Sumber: Data primer diolah, (2026)

Hasil uji validitas pada Tabel 4.11 dapat diketahui bahwa variabel kinerja pegawai (Y) dengan indikator berkorelasi signifikan dengan total skor, ditunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Korelasi yang signifikan antara skor indikator dengan total skor menunjukkan bahwa indikator yang digunakan baik dari variabel terikat (Y) dapat mengukur variabel yang diteliti, semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih besar dari 0,244. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid.

4.4.3 Uji Reliabilitas

Besarnya koefisien nilai alpha yang diperoleh menunjukkan reliabilitas instrumen. Jika instrumen memiliki reliabilitas tinggi maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Dan dapat juga standar yang digunakan dalam menentukan reliabel atau tidak reliabelnya suatu instrumen penelitian. Salah satunya dengan melihat perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5%). Jika pengujian dilakukan dengan metode *Alpha Cronbach* maka r_{hitung} akan diwakili oleh nilai Alpha pada tabel berikut ini:

Tabel 4.13
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Nilai r	Tingkat reliabilitas
0,0 – 0,20	Sangat rendah Reliabel
0,20 – 0,40	Rendah Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: Arikunto (2019)

Adapun tingkat realibilitas pernyataan variabel penempatan kerja (X_1), variabel lingkungan kerja (X_2), serta variabel kinerja pegawai (Y) pada Dinas PDAM Kota Prabumulih, berdasarkan output SPSS versi 27.0 Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkaskan pada tabel 4.13 hasil uji reliabilitas berikut ini:

Tabel 4.14
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data primer diolah, (2026)

Berdasarkan Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach's* variabel penempatan kerja (X_1) sebesar 0,831 variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,829 dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,831 menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel dapat dikatakan reliabel untuk digunakan sebagai alat penelitian.

4.5 Deskriptif stastistik

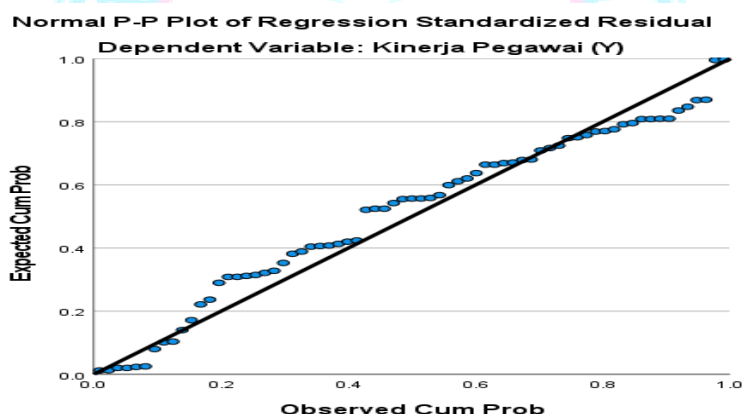
Analisis verikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini dan untuk analisis verikatif ini dilakukan beberapa pengujian statistik sebagai berikut:

4.5.1 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui pendapat responden mengenai penempatan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta peneliti menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada kantor Dinas PDAM Kota Prabumulih. Data yang diperoleh di lapangan diolah dan dianalisis oleh aplikasi SPSS dengan menggunakan statistik dengan bantuan *software* komputer hal ini untuk memudahkan dalam perhitungan, adapun langkah-langkahnya adalah sebagai berikut:

4.5.1.1 Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2019), Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *Plot of Regression Standardized Residual*. atau dengan melihat *histogram* residualnya.



Gambar 4.2:

Grafik Plot of Regression Standardized Residual

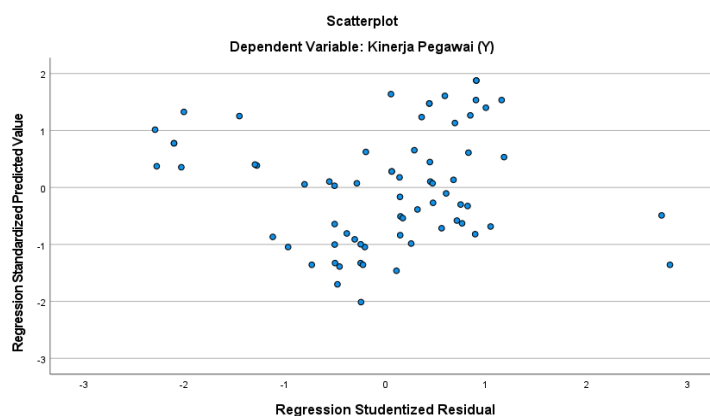
Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa sebuah distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal, dan data dinyatakan berdistribusi normal jika membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

4.5.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Model uji regresi yang baik yaitu Homokedastisitas model yang tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghozali (2019). Metode yang dapat dipakai untuk mendeteksi gejala heterokedasitas dalam penelitian ini adalah metode grafik.

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas antar variabel independen dapat dilihat dari grafik *Scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan nilai residualnya (*SRESID*). Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan *SPSS*, dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Secara grafis dapat dilihat apakah terjadi problem heteroskedastisitas atau tidak yakni dengan melihat dari *Multivariate Standardized Scatterplot*. Mendeteksi adanya heterokedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (*point-point*) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (*bergelombang*, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan pada gambar 4.3 di atas terlihat bahwa data yang menyebar secara acak dan dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

4.5.1.3 Pengujian Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas dilakukan dengan menggunakan nilai *VIF* suatu variabel menunjukkan gejala multikolonieritas bias dilihat dari nilai *VIF* (*Variance*

Inflation Factor) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji 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)								

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut :

- Nilai VIF untuk variabel penempatan kerja (X_1) sebesar $1.502 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,666 > 0,10$. Sehingga variabel penempatan kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- Nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar $1.502 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,666 > 0,10$. Sehingga variabel lingkungan kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas. Dan bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi.

4.6 Analisa regresi

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*. Hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Regresi

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)

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.15 di atas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 11,051 + 0,309 X_1 + 0,400 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta koefisien regresi $b_0 = 11,051$ dengan tanda positif yang merupakan nilai konstanta dimana diartikan bahwa jika variabel-variabel independen yaitu penempatan kerja dan lingkungan kerja diasumsikan dengan nilai tetap, maka variabel dependen akan naik sebesar 11,051 %.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,309 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel penempatan kerja (X_1) akan menaikkan skor kinerja pegawai (Y) sebesar 0,309.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,400 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel lingkungan kerja (X_2) akan menaikkan skor kinerja pegawai (Y).

Dari hasil koefisien regresi berganda yang telah dijelaskan pada uraian di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

4.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian bertujuan untuk membuktikan pengaruh penempatan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas PDAM Kota Prabumulih. Adapun tabel hasil uji t dan uji f disajikan sebagai berikut:

4.7.1 Uji t (secara parsial)

Menurut Sodibjo (2017), 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 $t(\alpha/2; n-k) = t(0,05/2 : 69-3) = 0,025 : 66 = 1,668$

Tabel 4.17

Hasil Uji t

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)

Sumber: Data primer diolah, 2026

Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

Diketahui untuk pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah nilai t hitung 2.453 > nilai t tabel 1,668. berdasarkan analisis pengaruh variabel independen penempatan kerja (X_1) terhadap variabel dependen kinerja pegawai berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikansi $0,017 < 0,05$, maka **H1 diterima** berarti terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Diketahui untuk pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah nilai t hitung 3.141 > nilai t tabel 1,668. berdasarkan analisis pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dengan signifikansi $0,003 < 0,05$, maka **H2 diterima** berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.7.2 Uji F (secara simultan)

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Adapun pengambilan keputusan pada uji f:

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai probabilitas ($\text{sig } F$) $> \alpha$ (0,05) artinya tidak ada pengaruh yang signifikan
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas ($\text{sig } F$) $< \alpha$ (0,05), artinya ada pengaruh yang signifikan

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$, $df = 1$ (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$ dan $df = 2$ ($n-k-1$) $= 69-2-1 = 66$ maka hasil diperoleh untuk $F_{tabel} = 2.740$. Hasil perhitungan uji F secara bersama-sama diperoleh pada tabel 4.17 berikut:

Tabel 4.18
Hasil Analisis Uji F Secara Bersama-sama

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)						

Sumber: Data primer diolah, 2026

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai $F_{hitung} 18.617 > F_{tabel} 2,740$ dengan nilai positif dan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga Hipotesis ketiga pada penelitian ini terbukti.

4.8 Analisis Koefisien Korelasi R dan Koefisien Determinasi (R^2)

4.8.1 Uji Koefisien Korelasi

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 keberadaanya. Hasil korelasi dapat dilihat pada tabel 4.18 berikut :

Tabel 4.19
Uji Determinasi Correlations

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)					

Sumber: Data Primer Diolah, (2026).

Hasil perhitungan korelasi pada tabel 4.18 Di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Berdasarkan tabel di atas, nilai r sebesar 0,601, nilai ini berada di interval koefisien 0,600 – 0,800. Artinya penempatan kerja dan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai.

4.8.2 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square*

Hasil dari pengolahan data yang menggunakan bantuan program SPSS, juga menghasilkan *output* berupa tabel koefisien *model summary*. Analisis koefisien determinasi ini menghasilkan gambaran seberapa signifikan pengaruh secara simultan variabel independen yakni penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas PDAM Kota Prabumulih seperti terlihat pada Tabel 4.19 berikut:

Tabel 4.20
Koefisien Determinasi

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)					

Sumber: Data primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh nilai R sebesar 0,601, yang berarti variabel penempatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) memiliki kontribusi sebesar 67,1% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 32,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dll.

4.9 Pembahasan

Untuk menguji keberartian model regresi untuk masing - masing variabel secara parsial dapat diperoleh dengan menggunakan uji t. Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing variabel secara parsial :

1. Diketahui untuk pengaruh variabel X_1 terhadap Y adalah nilai t hitung 2.453 > nilai t tabel 1,668. berdasarkan analisis pengaruh variabel independen penempatan kerja (X_1) terhadap variabel dependen kinerja pegawai berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel dengan signifikansi $0,017 < 0,05$, maka **H1 diterima** berarti terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Diketahui untuk pengaruh variabel X_2 terhadap Y adalah nilai t hitung 3.141 > nilai t tabel 1,668. berdasarkan analisis pengaruh variabel independen lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) berpengaruh positif, dapat dilihat dari nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel dengan signifikansi $0,003 < 0,05$, maka **H2 diterima** berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F), Perhitungan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung 18.617 > F tabel 2,740 dengan nilai positif dan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$, atau F hitung lebih besar dari F Tabel, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai di kantor Dinas PDAM Kota Prabumulih. Sehingga Hipotesis ketiga pada penelitian ini terbukti. Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Diduga ada pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja, lingkungan kerja secara bersama-sama.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan dan saran

5.1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikaji dengan menggunakan teori-teori yang mendukung, maka dapat diambil kesimpulan :

1. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, diperoleh dengan nilai t hitung 2,453 ($>$) lebih besar dari t tabel 1,668. Dan nilai $sig = 0,030$ ($<$) 0,05, maka H_1 diterima berarti terdapat pengaruh antara penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, diperoleh dengan nilai t hitung 3,141 lebih besar ($>$) dari t tabel 1,668. Dan nilai $sig = 0,002$ ($<$) 0,05, H_2 diterima berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Hasil uji simultan diperoleh nilai $F_{hitung} = 18,617 > F_{tabel} (2,740) =$ atau nilai sig sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil ($<$) dari 0,05, maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Maka dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga Hipotesis ketiga pada penelitian ini terbukti.

5.1.2 Saran

Dengan telah terjawabnya hipotesis yang penulis jadikan jawaban sementara dalam penelitian ini, maka teori-teori ilmiah yang pernah penulis pelajari selama menuntut ilmu semakin terbukti kebenarannya, beberapa saran yang dapat diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan memberikan perhatian lebih bagaimana cara lebih efektif meningkatkan penempatan kerja pegawai karena penempatan kerja yang sesuai tentunya juga meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mewujudkan penempatan kerja dan lingkungan kerja yang kondusif dan kinerja pegawai yang tinggi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pimpinan bisa

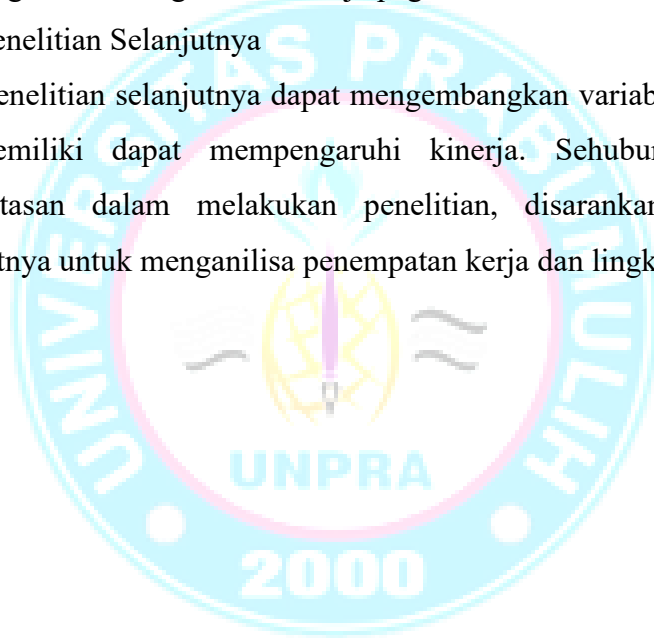
mengatur formasi pekerjaan yang tepat, memperbaiki hubungan kerja antar pegawai, menciptakan suasana yang kondusif, menghargai kinerja pegawai walaupun kecil, karena akan sangat berpengaruh terhadap penempatan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai PDAM Kota Prabumulih.

2. Bagi Akadamis

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan yang ada pada penelitian ini. Peneliti berharap pada penelitian berikutnya untuk dapat lebih mengkaji dan mempelajari fenomena yang ada di akademis berkenaan tentang penempatan kerja dan lingkungan kerja, karena masih banyak faktor lain yang bisa meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Agar penelitian selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel yang ini memiliki dapat mempengaruhi kinerja. Sehubungan penelitian keterbatasan dalam melakukan penelitian, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menganalisa penempatan kerja dan lingkungan kerja



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 Kementerian Perhubungan, 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.
- Jumadi. (2021). *Pengerian Operasional*. 2.
- Kadir, Rukhayati, Yulianur, Mutmainah, & Penelitian, F. (2025). Pengaruh Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Unit Pelaksana Transmisi Palu The Influence of Job Placement and Work Culture on Work Morale at PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN) Palu Transmissi. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(1), 7–16. <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS>
- Kasmiati. (2021). *Penempatan kerja dan kompetensi*. 32(3), 167–186.
- Mardhiyah, Nur Afni Dinilhaq, Yona Amelia, Adelia Arini, Rully Hidayatullah, & Harmonedi Harmonedi. (2025). Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Memahami Perbedaan, Implikasi, dan Strategi Pemilihan yang Tepat. *Katalis Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, 2(2), 208–218. <https://doi.org/10.62383/katalis.v2i2.1670>
- Mayasari, & Safina. (2021). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA RESTORAN AYAM GORENG KALASAN CABANG ISKANDAR MUDA MEDAN. *Bisnis Mahasiswa*, 63–76.

- Megasari, & Latif. (2022). Pengaruh Design Interior Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Pengunjung Hotel Sotis Kemang. *Open Journal Systems*, 17(05), 795–802.
- Parwita, Prastyadewi, & Saraswati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri. *Jurnal Arastirma*, 4(1), 273.
- Pusparani. (2021). FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Salsabila, Z. N. (2024). (2024). *Pengaruh Persepsi Keamanan Pengguna Dan Manfaat Terhadap Minat Penggunaan Dompot Digital Dana*.
- Sari, Ahiruddin, & Djunaidi. (2022). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktis. *Jakarta: PT Rineka Cipta*, 239.
- Widyani. (2020). Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(11), 3558–3579.
- Oktarendah, F. Putri, m, A. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV. Lembaga Palembang. *Reviu Akuntansi, Manajemen dan Bisnis*, 3(1). 63-77.
- Baso et al, (2024). Pengaruh Interaksi Pegawai, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Jeneponto. *Manajemen*, 217-229
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT HPA Tanjung Pinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1) 81-93
- Firjatullah, Wolor, & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jakarta, Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1). 01-10
- Syahdila, M, A., Sutrisna, A., Wibawa, R, G. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja CV. Sukahati Pratama Tasikmalaya . *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* 1(1).DOI.
- Khairuman, K., Neny O., & Sugeng M.F., (2022), Analisis Penggunaan Absensi Fingerprint dan Pengaruh Kompensasi pada Kedisiplinan Pegawai, *Jurnal Terapan Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No. 1. DOI:
- Agustin, R., & Wijayanti, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. *Journal on Education*, 5(4), 12412–12427.

- Putra, G.S. & John Fernos, (2023), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 3
- Decaprio, L., Nurkardina N., & Santi P., (2023), Pengaruh Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai, *MANIVESTASI: Jurnal Manajemen dan Investasi*, Vol. 5, No. 1



Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih

Mohon kesediaan bapak/ibu/sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang bapak/ibu/sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan. Mengingat kerahasiaan identitas bapak/ibu/sdr akan kami jaga.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya :

1. Jenis Kelamin

a. Laki-Laki ☐ b. Perempuan ☐

2. Usia

a. > 20 tahun ☐ b. 20-50 tahun ☐ c. > 50 tahun ☐

3. Divisi

a. Direksi ☐ c. Teknik ☐ e. Distribusi ☐
b. Umum dan kepegawaian ☐ d. Produksi ☐

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Tulis identitas anda pada kolom yang telah tersedia
2. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti dan cermat sebelum menjawab
3. Beri tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban bapak/ibu/sdr.
1. Sangat tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

SOAL KUESIONER

1. Penempatan Kerja (X1)

NO	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Pendidikan saya sesuai dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini					
2	Pendidikan saya membantu saya memahami tugas pekerjaan					
3	Saya memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan					
4	Pengetahuan saya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
5	Saya memiliki keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan saya					
6	Keterampilan saya membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
7	Pengalaman kerja saya mendukung pelaksanaan tugas saat ini					
8	Pengalaman kerja saya sesuai dengan posisi yang saya tempati					
9	Saya ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan saya					
10	Penempatan jabatan saya sudah tepat sesuai kompetensi saya					

2. Lingkungan Kerja (X2)

NO	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan di tempat kerja saya sudah memadai					
2	Suhu udara di ruangan kerja terasa nyaman untuk bekerja					
3	Tingkat kebisingan tidak mengganggu pekerjaan saya					
4	Tata ruang kerja memudahkan saya bekerja					
5	Tempat kerja saya selalu bersih					
6	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja					
7	Atasan saya bersikap baik dengan pegawai					
8	Komunikasi ditempat kerja berjalan baik					

9	Suasana kerja terasa nyaman					
10	Tim kerja saya bekerja sama dengan baik					

3. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Daftar Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik					
2	Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang diharapkan					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Saya menggunakan waktu kerja secara efektif					
7	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan					
8	Saya menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu diawasi					
9	Saya mampu mencapai tujuan pekerjaan					
10	Saya menyelesaikan tugas dengan sangat baik					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden

Responden	Variabel Penempatan Kerja (X1)										Total skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	40
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	43
3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	43
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	41
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
7	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
8	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
9	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	40
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
11	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	45
12	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	43
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44
14	5	4	3	5	5	4	3	5	3	4	41
15	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
16	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
18	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
19	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	41
22	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	36
23	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	41
24	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	38
25	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	36
26	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35
27	4	5	4	3	4	5	4	3	2	3	37
28	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	38
29	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	40
30	5	3	5	3	5	3	5	3	4	4	40
31	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	40
32	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
34	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
35	4	5	3	3	4	5	3	3	2	4	36
36	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44

38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
44	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
45	4	5	3	5	5	4	3	5	5	3	42
46	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
47	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	42
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
49	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	40
50	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
51	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	42
52	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	43
53	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	42
54	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	40
55	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
58	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	42
59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	44
62	4	4	3	4	5	3	4	3	5	2	37
63	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	37
64	3	4	4	4	5	3	2	3	4	3	35
65	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
66	4	3	3	3	4	3	2	5	3	4	34
67	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	34
68	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	41
69	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	37

Responden	Variabel Lingkungan Kerja (X2)										Total skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	40
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	43
3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	43
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	41

6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
7	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
8	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
9	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	40
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
11	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	45
12	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	43
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44
14	5	4	3	5	5	4	3	5	3	4	41
15	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
16	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
18	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
19	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	41
22	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	36
23	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	41
24	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	38
25	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	36
26	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35
27	4	5	4	3	4	5	4	3	2	3	37
28	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	38
29	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	40
30	5	3	5	3	5	3	5	3	4	4	40
31	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	40
32	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
34	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
35	4	5	3	3	4	5	3	3	2	4	36
36	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
44	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
45	4	5	3	5	5	4	3	5	5	3	42
46	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46

47	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	42
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
49	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	40
50	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
51	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	42
52	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	43
53	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	42
54	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	40
55	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
58	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	42
59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	44
62	4	4	3	4	5	3	4	3	5	2	37
63	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	37
64	3	4	4	4	5	3	2	3	4	3	35
65	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
66	4	3	3	3	4	3	2	5	3	4	34
67	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	34
68	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	41
69	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	37

Responden	Variabel Kinerja Pegawai (Y)										Total skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	40
2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	43
3	4	5	5	3	4	5	5	3	4	5	43
4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
5	4	4	3	5	4	4	3	5	5	4	41
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
7	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
8	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
9	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	40
10	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
11	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	45
12	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	43
13	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44
14	5	4	3	5	5	4	3	5	3	4	41

15	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43
16	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
17	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
18	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47
19	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
21	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	41
22	4	3	3	4	4	3	3	4	5	3	36
23	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	41
24	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	38
25	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	36
26	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	35
27	4	5	4	3	4	5	4	3	2	3	37
28	3	3	4	4	3	3	4	4	5	5	38
29	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	40
30	5	3	5	3	5	3	5	3	4	4	40
31	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	40
32	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
33	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
34	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
35	4	5	3	3	4	5	3	3	2	4	36
36	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
37	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	44
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	42
44	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	44
45	4	5	3	5	5	4	3	5	5	3	42
46	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
47	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	42
48	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
49	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	40
50	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	43
51	5	5	4	5	3	4	4	5	4	3	42
52	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	43
53	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	42
54	5	5	3	5	3	4	3	4	4	4	40
55	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46

56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	47
58	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	42
59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	4	3	4	5	4	4	5	5	5	44
62	4	4	3	4	5	3	4	3	5	2	37
63	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	37
64	3	4	4	4	5	3	2	3	4	3	35
65	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
66	4	3	3	3	4	3	2	5	3	4	34
67	4	3	4	3	2	3	3	5	3	4	34
68	3	4	4	4	5	5	3	5	4	4	41
69	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	37



Lampiran 3 : Hasil Analisis SPSS Hasil Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja X1

Item Pertanyaan	<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

Sumber: Data primer diolah, (2026)

2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja X2

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> 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

Sumber: Data primer diolah, (2026)

3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai Y

Item Pertanyaan	<i>Corrected Item- Total Correlation</i> 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

Sumber: Data primer diolah, (2026)

Hasil Uji Reliabilitas

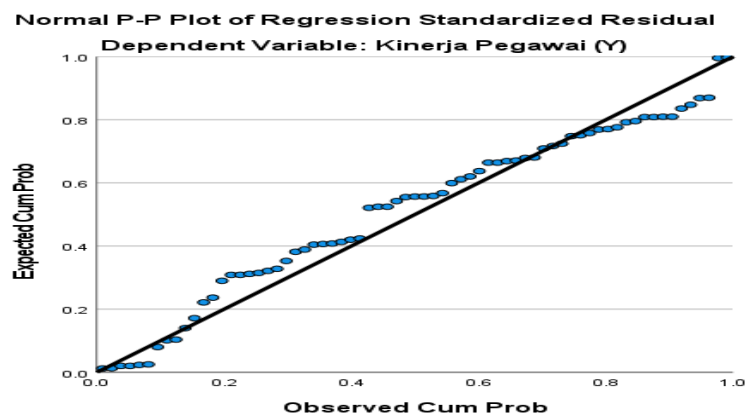
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data primer diolah, (2026)

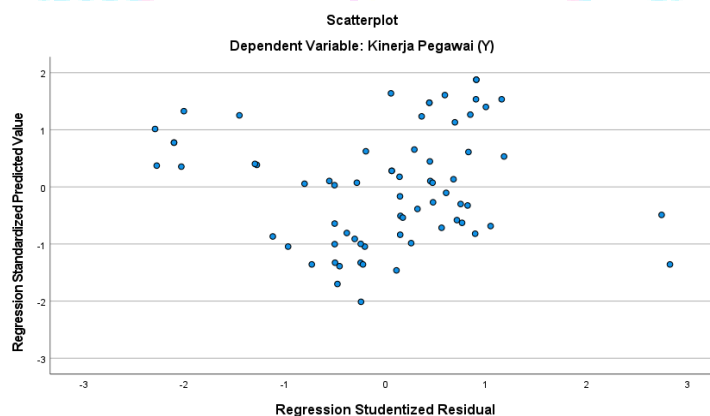
Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas



Gambar 4.2:
Grafik Plot of Regression Standardized Residual

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.3
Grafik Uji Heteroskedastisitas

3. Hasil Uji Multikolonieritas

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)								

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

4. Analisis Linear Berganda

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)								

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

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)								

Sumber: Data primer diolah, 2026

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

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)

Sumber: Data primer diolah, 2026

3. Koefisien Korelasi

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)					

Sumber: Data Primer Diolah, (2026)

4. Koefisien Determinasi (R²)

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)					

Sumber: Data primer diolah, 2026



Lampiran 4 : Kartu Bimbingan



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : REYMONDO CINDHE KARIM
NIM : 2022110011
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTA
 PRABUJAYA KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/12 2025	BAB. I	Perbaiki di Latar Belakang Masalah		
12/12 2025	BAB. I	Acc BAB. I		
15/12 2025	BAB. II	Perbaiki BAB. II Teori		
17/12 2025	BAB. II	Acc BAB. II		
18/12 2025	BAB. III	Perbaiki BAB. III - Latar penelitian - Populasi dan sampel - Variabel operasional - Teknik pengolahan data		
05/01 2026	BAB. III	Acc BAB. III Siapkan ujian akhir proposal		

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

RESI MARINA, S.E., M.Si.
 NIDN. 00226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : REYMONDO CINDHE KARIM
NIM : 2022110011
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTA
 PRABUJAYA KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING I : RESI MARINA, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
08/06 2026	BAB. IV	perbaiki tugas pada dan fungsi		
10/06 2026	BAB. IV	Acc BAB. IV		
12/06 2026	BAB. V	perbaiki kesimpulan dan saran		
15/06 2026	BAB. V	Acc BAB. V		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

RESI MARINA, S.E., M.Si.
 NIDN. 00226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : REYMONDO CINDHE KARIM
NIM : 2022110011
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTA
 PRABUJAYA KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : MARYANI, S.E., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
25/11/2024	BAB I	- Perbaikan logo & margin - Penulisan (paragraf & personal) - Layout		
2/12/2024	BAB I	- Revisi layout, margin & penulisan (berikut paragraf)		
9/12/2024	BAB I	- Acc lanjut BAB II		
12/12/2024	BAB II	- perbaiki heading & sublevel list		
12/12/2024	BAB II	- Acc BAB II lanjut BAB III		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Maryani, S.E., M.M.
 NIDN. 0220067903

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : REYMONDO CINDHE KARIM
NIM : 2022110011
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN LINGKUNGAN
 KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PDAM TIRTA
 PRABUJAYA KOTA PRABUMULIH
DOSEN PEMBIMBING II : MARYANI, S.E., M.M.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
16/12 2025	BAB III	- Perbaikan berdasarkan apla		
17/12 2025	BAB III	ACC proposal		
10/1 2026	BAB IV	Perbaikan terkait penyusutan		
8/6 2026	BAB IV & V	ACC BAB IV & V, lanjut format (Pembimbing I).		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Maryani, S.E., M.M.
 NIDN 0220067903

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 5 : Surat Izin Penelitian

	PERUSAHAAN UMUM DAERAH TIRTA PRABUJAYA
Jalan Sungai Medang No. 01 Kota Prabumulih Kode Pos 31111 Telp. (0713) 313077, Pel. Langganan (0713) 322164, email : pdam_tirta_prabujaya@yahoo.com	
Prabumulih, 08 November 2025	
Nomor : 327/PERUMDA/PBM/XI/2025 Sifat : - Lampiran : - Perihal : Izin Observasi	Kepada Yth. Ketua Prodi Manajemen Universitas Prabumulih Di - Prabumulih

Dengan hormat,

Sehubungan Surat Ketua Kaprodi Manajemen Universitas Prabumulih Nomor : 087/MNJ/FEB/UNPRA/X/2025, tanggal 24 Februari 2025, Perihal : Permohonan Izin Observasi, berkenaan dengan hal tersebut, kami informasikan kepada :

Nama : Reymondo Cindhe Karim
NIM : 2022110011
Program Studi : S1 Manajemen
No. Telp/HP : 081274732803

Perumda Tirta Prabujaya Kota Prabumulih tidak berkeberatan dan memberikan Izin Observasi kepada Mahasiswa/i untuk persyaratan memperoleh gelar Sarjana.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


Direktur,
Adi Alson, ST, MT



PERUSAHAAN UMUM DAERAH TIRTA PRABUJAYA

Jln. Sungai Medang No. 01 Kel. Prabujaya, Kota Prabumulih, Kode Pos 31111
Telp. (0713) 313077, Pel. Langganan (0713) 322164, email : pdam_tirta_prabujaya@yahoo.com

Nomor : 162 /PERUMDA-TP/PBMV/2026
Lampiran :-
Perihal : Pemberian atas Permintaan Data

Prabumulih, 11 Mei 2026
Kepada Yth,
Ketua Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Prabumulih
di-
Prabumulih

Menindaklanjuti surat Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih Nomor:162/MNJ/FEB/UNPRA/IV/2026 tentang Permohonan Izin Penelitian dan Permintaan Data.

Bersama dengan ini kami berikan data (Terlampir) atas permintaan dan diperlukan oleh Reymondo Cindhe Karim Mahasiswa Universitas Prabumulih dalam hal untuk membuat Skripsi.

Demikian disampaikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya terima kasih.

PERUMDA TIRTA PRABUJAYA

ADI ALSON, ST.,M.T
DIREKTUR

Lampiran 6 : Dokumentasi



Dokumentasi 1 Tempat Penelitian



Dokumentasi 2 Kuesioner



Dokumentasi 3 Pegawai PDAM Tirta



Dokumentasi 4 Direktur PDAM Tirta



Lampiran 7 : Riwayat Hidup



Reymondo Cindhe Karim adalah penulis dari skripsi ini, penulis lahir di Prabumulih, Sumatra Selatan pada tanggal 19 Januari 2004 sebagai anak dari tiga bersaudara dari Bapak Karim dan Ibu Eka Christina. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 18 Kota Prabumulih pada tahun 2010 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2016. Pada tahun yang sama, penulis akan melanjutkan pendidikan di SMP Muhammadiyah Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Pratiwi Prabumulih dengan mengambil jurusan Teknik Instalasi Listrik dan lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan insyaallah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi. Dengan semangat, motivasi dan ketekunan yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Prabujaya Kota Prabumulih”.