



PENGARUH KUALITAS KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH PASAR JOYOBOYO KOTA KEDIRI

Rahma Wahyu Nurhidayah^{1*}, Heru Sutapa², Rafikhein Novia Ayuanti²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri, Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur, Indonesia, 64182

*Penulis Korespondensi : rahmawahyu575@gmail.com, herusutapa@uniska-kediri.ac.id, rafikhein@uniska-kediri.ac.id

Abstract. *Employee performance is a strategic factor in organizational success, including in regional public service companies. This research is motivated by the gap between management expectations and the actual conditions experienced by employees at the Regional Public Company (Perumda) of Joyoboyo Market, Kediri City, encompassing variations in individual work quality, uneven job satisfaction, and physical work environment limitations. The theoretical framework of this study is grounded in Human Resource Management theory, drawing on the concept of work quality according to Nasution in Fadlan et al. (2024), job satisfaction according to Luthans in Tiong (2023), physical work environment according to Sedarmayanti in Rahayu et al. (2025), and employee performance according to Robbins in Lubis (2023). This study employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through observation, interviews, Likert-scale questionnaires, and literature review. The research sample consisted of 41 respondents selected through total sampling of all employees at Perumda Joyoboyo Market. Data analysis included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, as well as T-test and F-test. The results indicate that work quality has a significant partial effect on employee performance (Sig. 0.048), job satisfaction does not have a significant partial effect (Sig. 0.842), and the physical work environment has a significant partial effect (Sig. 0.003). Simultaneously, all three variables have a significant effect on employee performance (Sig. 0.000; F-count 10.518 > F-table 2.86). This study concludes that improving work quality and enhancing the physical work environment are the primary priorities in efforts to elevate employee performance at Perumda Joyoboyo Market, Kediri City.*

Keywords: *Work Quality, Job Satisfaction, Physical Work Environment, Employee Performance, Regional Public Market Company*

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan faktor strategis dalam keberhasilan organisasi, termasuk pada Perusahaan daerah yang bergerak di sektor pelayanan publik. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara ekspektasi manajemen dan kondisi nyata pegawai di Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Pasar Joyoboyo Kota Kediri, yang mencakup variasi kualitas kerja antar individu, kepuasan kerja yang belum merata, serta keterbatasan lingkungan kerja fisik. Kajian pustaka penelitian ini berlandaskan pada teori Manajemen Sumber daya Manusia dengan merujuk pada konsep kualitas kerja menurut Nasution dalam Fadlan et al. (2024), kepuasan kerja menurut Luthans dalam Tiong (2023), lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Rahayu et al. (2025), serta kinerja pegawai menurut Robbins dalam Lubis (2023). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner berskala likert, dan studi kepustakaan. Sampel penelitian berjumlah 41 responden menggunakan teknik total sampling terhadap seluruh pegawai Perumda Pasar Joyoboyo. Analisis data mencakup uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, serta uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Sig. 0,048), kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial (Sig. 0,842), dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara parsial (Sig. 0,003). Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. 0,000; $F_{hitung} 10,518 > F_{tabel} 2,86$). Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kualitas kerja dan

perbaikan lingkungan kerja fisik menjadi prioritas utama dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawai Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri.

Kata kunci: Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja pegawai, Perumda Pasar.

1. LATAR BELAKANG

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuannya untuk mendukung pegawai yang memiliki kompetensi dan keahlian. Tingginya tingkat pergantian pegawai dapat menyebabkan peningkatan biaya rekrutmen, penurunan produktivitas, serta hilangnya pengetahuan dan keterampilan yang berharga. Akibatnya, kinerja pegawai dapat menjadi isu strategis. Dalam ekonomi yang stabil, tenaga kerja merupakan salah satu tantangan terbesar bagi suatu organisasi. Meskipun teknologi berkembang dengan cepat dan membantu perusahaan untuk maju, sulit menentukan keberadaan dan nilai pekerja yang menggunakannya karena perusahaan melihat pekerjaanya sebagai aset terpenting.

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor penting, diantaranya kualitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik. Menurut Sri Prianka (2023) kualitas kerja dapat diukur melalui efektivitas dan efisiensi dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau individu lain dalam mencapai tujuan bisnis dengan cara yang efektif dan bermanfaat. Selain itu, kepuasan kerja sangat penting untuk menentukan kinerja, menurut Hulu et al. (2024) kepuasan kerja merupakan perasaan pribadi pegawai tentang pekerjaan mereka yang dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja ini terjadi selama proses kerja ketika pegawai mencapai hasil optimal dan terlibat dalam lingkungan kerja yang positif.

Menurut Wibowo & Prasetyo dalam Novelya et al. (2024) lingkungan kerja fisik adalah komponen penting lainnya. Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di lingkungan tempat kerja yang dapat dipengaruhi pekerja, secara langsung maupun tidak langsung. Ini mencakup elemen *non linguistik* seperti kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, keamanan lingkungan, dan pengaturan jam kerja, serta elemen langsung seperti ukuran ruangan, meja, kursi, dan ketersediaan komputer. Semua hal ini menyumbang peningkatan produktivitas pegawai.

Perumda Pasar Joyoboyo merupakan perusahaan daerah didirikan pada tahun 2010 berfokus pada pengelolaan pasar. Dengan sejarah panjangnya, perusahaan ini memiliki beberapa divisi yaitu keuangan, umum, personalia, sekretariat dewan pengawas,

perawatan, kebersihan, pengembangan layanan, keamanan, dan satuan pengawas internal (SPI). Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan tentu membutuhkan partisipasi pegawainya.

Hasil observasi di Perumda Pasar Joyoboyo menunjukkan adanya kesenjangan antara ekspektasi manajemen dan kondisi nyata yang dialami pegawai. Pada aspek kualitas kerja, Perusahaan mengharapkan seluruh pegawai mampu mencapai target dan menjalankan tugas sesuai standar, namun kenyataannya masih terdapat ketimpangan performa antar pegawai meskipun evaluasi rutin telah dilakukan. Dari sisi kepuasan kerja, sebagian pegawai merasa pendapatan belum sesuai beban kerja berdampak pada hasil kerja sehingga kepuasan kerja belum merata. Sementara pada lingkungan kerja fisik, organisasi menargetkan kondisi kerja yang nyaman dan aman, namun kenyataan menunjukkan keterbatasan fasilitas di kantor yang masih sewa, gangguan kebisingan dan kepadatan aktivitas pasar, serta lambatnya perbaikan sarana pendukung di beberapa unit.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya yang umumnya mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah atau pada sektor perusahaan modern dan perkantoran, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menggambarkan kondisi ril SDM di lingkungan pasar daerah, sehingga menghasilkan perspektif empiris yang lebih kontekstual dan relevan bagi organisasi publik berbasis pelayanan pasar. Penelitian ini penting dilakukan karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik. Kualitas kerja yang belum optimal, kepuasan kerja yang rendah, serta lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung dapat menurunkan efektivitas dan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai sebagai dasar perbaikan pengelolaan sumber daya manusia.

Penelitian ini mempunyai kebaruan terletak pada pengintegrasian tiga variabel utama, yaitu kualitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik, dalam satu model penelitian yang secara spesifik diterapkan pada konteks perusahaan daerah pengelola pasar tradisional, yaitu Perumda Pasar Joyoboyo. Berdasarkan hasil observasi awal dan pedoman wawancara, ditemukan bahwa permasalahan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh aspek individu, tetapi juga oleh kondisi fisik lingkungan kerja pasar yang memiliki karakteristik khusus seperti tingkat kebisingan, kepadatan aktivitas

pedagang, keamanan area, serta keterbatasan fasilitas kerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu sumber daya yang paling fundamental dalam pengembangan organisasi. Sebab suatu organisasi yang memiliki teknologi yang modern dan canggih, tersedianya modal yang cukup dalam pengelolaan organisasi, namun jika suatu organisasi tidak memiliki sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang pekerjaan yang ditangani maka tujuan (*goal*) dalam organisasi tidak sesuai dengan yang diharapkan (Tiong, 2023). Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi (Afandi, 2018).

Kualitas Kerja

Kualitas Kerja merupakan kendala dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan, baik tanggung jawab pribadi, sosial, intelektual maupun tanggung jawab moral dan spiritual Hao dalam (Sari, 2023). Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja pegawai. Selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerja sama, loyalitas dan partisipasi pegawai (Prianka, 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para pegawai memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif pegawai terhadap terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Burhanuddin, 2016). Kepuasan Kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan

hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Edi, 2017).

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok Mangkunegara dalam (Allamsyah & Ellesia, 2024). Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan kondisi fisik di area tempat kerja dan dapat berpengaruh terhadap pegawai baik secara langsung maupun tidak Sedarmayanti dalam (Mawey, 2024).

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi Fahmi dalam (Tiong, 2023). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, dan semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka akan semakin besar pula kinerja dari pegawai yang bersangkutan Hasibuan dalam (Tiong, 2023).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan pendekatan penelitian yang menghasilkan penemuan dengan menggunakan teknis statistik. Populasi penelitian ini berjumlah 41 pegawai Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. Teknik pengambilan sampel *non-probability sampling* (Sugiyono, 2023) dengan metode sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (Machali, 2021).

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert 1-4 (Sugiyono 2023), observasi melalui wawancara dan dokumentasi (Razali, 2023), dan studi pustaka serta uji kualitas data mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi uji

heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* dan *scatterplot*, analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program *IBM SPSS*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2) (Ghozali, 2021).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Statistik

Uji Validitas

Uji validitas menggunakan Korelasi Pearson dengan kriteria valid apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai r -hitung $> r$ -tabel (0,308)

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Korelasi	<i>Person Correlation</i>	r Tabel (df = n-2)	Sig.2 (2-tailed)	Keterangan
Kualitas Kerja (X1)	X1.1	0,817	0,308	0,000	valid
	X1.2	0,644	0,308	0,000	valid
	X1.3	0,768	0,308	0,000	valid
	X1.4	0,729	0,308	0,000	valid
	X1.5	0,588	0,308	0,000	valid
	X1.6	0,505	0,308	0,000	valid
	X1.7	0,645	0,308	0,000	valid
	X1.8	0,646	0,308	0,000	valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0,593	0,308	0,000	valid
	X2.2	0,663	0,308	0,000	valid
	X2.3	0,736	0,308	0,000	valid
	X2.4	0,683	0,308	0,000	valid
	X2.5	0,700	0,308	0,000	valid
	X2.6	0,575	0,308	0,000	valid
	X2.7	0,747	0,308	0,000	valid
	X2.8	0,642	0,308	0,000	valid
	X2.9	0,730	0,308	0,000	valid
	X2.10	0,632	0,308	0,000	valid
	X2.11	0,764	0,308	0,000	valid
	X2.12	0,581	0,308	0,000	valid
Lingkungan Kerja Fisik (Y)	X3.1	0,728	0,308	0,000	valid
	X3.2	0,621	0,308	0,000	valid
	X3.3	0,849	0,308	0,000	valid
	X3.4	0,725	0,308	0,000	valid
	X3.5	0,763	0,308	0,000	valid

**PENGARUH KUALITAS KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUSAHAAN UMUM DAERAH
PASAR JOYOBOYO KOTA KEDIRI**

Variabel	Item Korelasi	<i>Person Correlation</i>	r Tabel (df = n-2)	Sig.2 (2-tailed)	Keterangan
	X3.6	0,685	0,308	0,000	valid
	X3.7	0,813	0,308	0,000	valid
	X3.8	0,620	0,308	0,000	valid
	X3.9	0,725	0,308	0,000	valid
	X3.10	0,687	0,308	0,000	valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,789	0,308	0,000	valid
	Y.2	0,784	0,308	0,000	valid
	Y.3	0,821	0,308	0,000	valid
	Y.4	0,845	0,308	0,000	valid
	Y.5	0,776	0,308	0,000	valid
	Y.6	0,785	0,308	0,000	valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Dari data hasil uji validitas variabel Kualitas Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Lingkungan Kerja Fisik (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y) diketahui bahwa seluruh item pernyataan memperoleh nilai signifikansi dibawah 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics* sebagai berikut :

Tabel 4. 2

Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
1	Kualitas Kera (X1)	0,766	0,60	Reliabel
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,762	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,772	0,60	Reliabel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,799	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Dari data hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* variabel Kualitas Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Lingkungan Kerja Fisik (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y) lebih besar dari 0,60 (> 0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah apabila *nilai Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal. Berikut hasil uji normalitas pada data peneliti :

Tabel 4. 3

Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Keterangan
Kualitas Kerja (X ₁), Kepuasan Kerja (X ₂), Lingkungan Kerja Fisik (X ₃) dan Kinerja Pegawai (Y)	0,200	Normal

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Dari hasil data hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2tailed)* untuk variabel Kualitas Kerja (X₁), Kepuasan Kerja (X₂), Lingkungan Kerja Fisik (X₃) dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,200. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Pengujian linieritas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program *IBM SPSS Statistics*. Dengan hasil data sebagai berikut :

Tabel 4. 4

Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Sig. Deviation from linearity</i>	Taraf Signifikansi
Kualitas Kerja (X ₁) ke Kinerja Pegawai (Y)	0,334	0,05
Kepuasan Kerja (X ₂) ke Kinerja Pegawai (Y)	0,060	0,05
Lingkungan Kerja Fisik (X ₃) ke Kinerja Pegawai (Y)	0,857	0,05

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026

Dari hasil uji linearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang linear dengan

variabel kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Sig. Deviation from Linearity* masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, yaitu kualitas kerja sebesar 0,334, kepuasan kerja sebesar 0,060, dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,857.

Uji Multikolinearitas

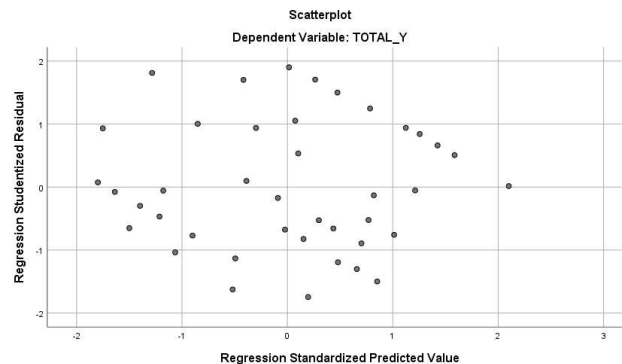
Tabel 4. 5
Hasil Multikolinearitas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
Kualitas Kerja (X1)	0,584	1,711	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X2)	0,372	2,686	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,544	1,837	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Dari data hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa seluruh variabel independen menunjukkan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatter plot menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Selain itu, uji heterokedastisitas juga dilakukan menggunakan uji *Glejser*.

Tabel 4. 6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Kualitas Kerja (X1)	0,268	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X2)	0,217	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,768	>0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026

Dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai sig dari variabel kualitas kerja sebesar 0,268, nilai sig dari kepuasan kerja sebesar 0,217, dan nilai sig dari lingkungan kerja fisik sebesar 0,768. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua nilai sig dari ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti ketiga variabel bebas tidak mengalami heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 7

Hasil Analisis Linier Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients (B)</i>	t-hitung	Sig-t	Keterangan
Kualitas Kerja (X1)	0,262	2,044	0,048	Ha diterima, H0 ditolak
Kepuasan Kerja (X2)	-0,024	-0,201	0,842	H0 diterima, Ha ditolak
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,360	3,199	0,003	Ha diterima, H0 ditolak
Konstanta			2,326	
R			0,879	
R ²			0,773	
F-hitung			10,518	
Sig.F			0.000	H0 ditolak, Ha diterima
Y			Kinerja Pegawai	

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2026

Berdasarkan hasil dari data diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,326 + 0,262X_1 - 0,024 X_2 + 0,360X_3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 2,326 menunjukkan bahwa apabila variabel kualitas kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik bernilai nol, maka kinerja pegawai berada pada nilai 2,326. Koefisien regresi kualitas kerja sebesar 0,262 bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan kualitas kerja akan meningkatkan kinerja pegawai, kepuasan kerja sebesar -0,024 bernilai negatif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan motivasi justru menurunkan kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik sebesar 0,360 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu-satuan lingkungan kerja fisik akan meningkatkan kinerja pegawai, menunjukkan lingkungan kerja fisik adalah variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja pegawai.

D. Uji Hipotesis

Uji t

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t-tabel pada $df = 37$ dan taraf signifikansi 5% adalah 2,026. Kualitas kerja memperoleh t-hitung 2,044 > t-tabel 2,026 dengan sig. 0,048 > 0,05, sehingga H_1 diterima maka kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memperoleh t-hitung -0,201 > t-tabel 2,026 dengan sig. 0,842 > 0,05 sehingga H_2 ditolak maka kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik memperoleh t-hitung 3,199 > t-tabel 2,026 dengan sig. 0,003 < 0,05, sehingga H_3 diterima maka lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F

Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung 10,518 > F-tabel 2,026 dengan sig. 0,000 < 0,05, sehingga H_4 diterima maka kualitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,773 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan sebesar 77,3 % variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 22,7 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini, seperti pelatihan kerja, kompensasi, budaya organisasi, maupun kepemimpinan.

E. Pembahasan

Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator proses kerja (3,21), menunjukkan bahwa aspek proses kerja seperti datang dan bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan menjadi faktor yang paling dirasakan oleh pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggraini & Rowi (2023), pada PT. Duta Paramindo Sejahtera yang menunjukkan bahwa kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai rata-rata terendah pada indikator kelompok kerja (3,04), menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih merasakan rekan kerja belum sepenuhnya memberikan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu & Saragih (2021) pada PT. Link Net Tbk Tangerang yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai rata-rata tertinggi pada indikator kebisingan di tempat kerja (3,34), menunjukkan bahwa kebisingan di tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi para pegawai menjadi aspek yang paling menonjol. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gimon et al. (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kondisi lingkungan kerja yang baik akan mendukung peningkatan hasil kerja pegawai.

Pengaruh Kualitas Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Kualitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Item dengan nilai rata-rata tertinggi pada indikator kualitas dan kuantitas (3,34), menunjukkan bahwa kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Frinaldi et al. (2022) yang hasilnya kualitas kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai pada masyarakat Kabupaten Aceh Singkil dan Tesalonika & Kasmawati (2024) yang hasilnya lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Grand Serela Hotel Bandung.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan data yang diolah oleh peneliti, maka dapat diambil disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri ($t = 2,044$, Sig. 0,048, $\beta = 0,262$).
Semakin baik kualitas kerja yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
- 2) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri ($t = -0,201$, Sig. 0,842, $\beta = -0,024$).
Bahwa kepuasan kerja memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja pegawai.
- 3) Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri ($t = 3,199$, Sig. 0,003, $\beta = 0,360$).
Semakin baik lingkungan kerja fisik yang diterima pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai.
- 4) Secara simultan, kualitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 10,518$, Sig. 0,000), dengan kontribusi sebesar 77,3% ($R^2 = 0,773$), sedangkan sisanya 22,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri disarankan :

- 1) Meningkatkan kualitas kerja pegawai melalui program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, baik melalui pelatihan teknis maupun non-teknis. Perusahaan juga perlu menerapkan standar kerja yang jelas dan terukur sebagaimana pedoman bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai prosedur, ketepatan waktu, dan ketelitian, sehingga kualitas kerja yang tinggi dapat terus mendorong peningkatan kinerja organisasi secara optimal.
- 2) Perusahaan juga disarankan untuk meningkatkan evaluasi menyeluruh terhadap sistem pengelolaan sumber daya manusia yang ada. Evaluasi tersebut sebaiknya mencakup penempatan pegawai agar lebih sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, kejelasan pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan, serta peninjauan kembali sistem pemberian gaji dan kompensasi agar lebih proporsional dengan beban kerja.
- 3) Lingkungan kerja fisik yang telah dibuktikan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan. Perusahaan dapat melakukan pemeliharaan fasilitas kerja secara rutin, peningkatan kebersihan dan keamanan area kerja, pengaturan pencahayaan dan sirkulasi udara yang optimal agar tidak menimbulkan kelelahan, serta penataan ruang kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, dengan topik yang sama disarankan untuk melakukan kajian lebih lanjut dengan memasukkan variabel bebas lainnya selain variabel kualitas kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik

sebagai variabel yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian selanjutnya akan lebih baik dan ilmu pengetahuan yang lebih banyak serta pengetahuan baru.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, Fandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru Riau.
- Agustian, Harley, Khairul Aswadi, And Chairul Bariah. 2024. *Ilmu Metodologi Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Pamekasan.
- Ahmad, Tantowi. 2024. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dari Teori Dan Praktik*. Kendal.
- Allamsyah, Muhammad Rifki, And Nindie Ellesia. 2024. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Tunas Lima Warna." 2(9): 131–39.
- Anggarini, Sulima Dwi, And Muhammad Muchlas Rowi. 2023. "Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Duta Paramindo Sejahtera." *Smart Management Journal* 3(2): 90–100. Doi:10.53990/Smj.V3i2.242.
- Burhanuddin, Yusuf. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta.
- Edi, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. 9th Ed. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26*. Semarang.
- Hulu, Fatolosa, Yamolala Zega, Meiman Hidayat Waruwu, Marliza Oktapiasni, And Pretty Failasufa Aziza. 2024. "Pengaruh Pengembangan Karir, Hubungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." 08(02): 1–10.
- Machali, Imam. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, Dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta.
- Mawey, E R, S Moniharapon, R Saerang, Jurusan Manajemen, And Fakultas Ekonomi. 2024. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt . Rajawali Nusindo Cabang Manado

- The Influence Of Physical Work Environment And Non-Physical Work Environment On Turnover Intention Among Employees.” 12(01): 911–21.
- Prianka, S R I. 2023. “Pengaruh Kualitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pt. Damai Abadi Medan.” 4(1): 32–41.
- Razali, Geofakta, Ahmad Syamil, Roberta Uron Hurit, Aulia Asman, Lestariningsih, Louise Elizabeth Radjawane, Christina Bagenda, Et Al. 2023. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi*. Kota Bnadung.
- Sari, Erini Jutita, Muhammad Zakiyyul Fuad Rasyid, And Rudyanto Khosasih. 2023. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Terhadap Pengembangan Karir Pada Karyawan Pt . Bri.” 2.
- Sari, Widya, Sonia Suryanti, Selly Selly, Chintya Tanni Sari, Christine Christine, And Kevin Gozali. 2021. “Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Sebagai Determinan Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen* 5(1): 83–92. Doi:10.33795/Jraam.V5i1.008.
- Sugiyono. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta,Cv.
- Tiong, Piter. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Teori Dan Praktik*. Yogyakarta.