

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PPP LEMPASING BANDAR LAMPUNG

Dewi Lia Apriyani¹, Ni Putu Widhiya Rahayu²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung

Email: dewiliaapriyani@gmail.com, niputu@ubl.ac.id

Abstract: This research was conducted to determine the impact of the quality of the human resources and the work environment on employee performance at PPP Lempasing, Bandar Lampung. The research was conducted quantitatively using an associative method. A population of 30 employees served as a saturated sample. The initial data collection was processed using a Likert-type questionnaire, followed by SPSS software. The analysis began with tests of validity, reliability, classical assumptions, linear regression, partial regression, simultaneous regression, and determination. The study demonstrated that the work environment impacts employee performance. However, no evidence of a significant impact was found on employee performance. However, the research simultaneously demonstrated that both factors impact employee performance. The conclusion is that the work environment plays a significant role in supporting employee performance. However, to achieve this, it requires the development of a quality workforce.

Keywords: human resource quality, work environment, employee performance.

Abstrak: Riset ini terlaksana guna ketahui dampak kualitas tenaga kerja manusia dan lingkungan kerja dengan kinerja pekerja di PPP Lempasing Bandar Lampung. Riset dilaksanakan secara kuantitatif yakni metode asosiatif. Terpakai angka populasi sejumlah 30 orang pekerja, dijadikan pula sebagai sampel jenis sampel jenuh. Olah data awalnya yang telah dikumpulkan lewat kuisioner berjenis skala likert, lalu lanjut gunakan aplikasi spss. Diawali dari pengujian valid, realibitas, asumsi klasik, regresi liner, parsial, simultan dan juga determinasi. Kajian perlihatkan bahwasanya adanya dampak yang tercipta pada kinerja pekerja atas dorongan lingkungan kerja. Namun tak terbukti terdampaknys dari kualitas sumber daya manusia. Tapi secara bersamaan riset memperlihatkan bahwasanya keduanya berikan dampak pada kinerja pekerja. Disimpulkan dari sini yakni lingkungan kerja punya peran unggul dalam mendukung tingkatan kinerja pekerja. Namun untuk ciptakan itu semua perlu didukung kembangkan kualitas tenaga kerjanya.

Kata kunci: kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan teknologi, perubahan dinamika lingkungan kerja, serta meningkatnya harapan masyarakat terhadap mutu pelayanan mendorong setiap organisasi untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan kegiatannya. Keberhasilan suatu organisasi tidak semata-mata didorong karena punya modal, kemajuan teknologi, ataupun cukupnya fasilitas, namun tergantung kualitas tenaga kerja manusia punya peran dalam kelola dan menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Aset startegis yang condong punya peran terdepan yakni tenaga kerja dikarenakan bisa berpikir secara kritis, menciptakan inovasi, serta mengambil keputusan agar capainya sasaran badan usaha. Ketersediaan tenaga kerja manusia yang berkualitas memberikan peluang bagi organisasi untuk meningkatkan daya saing sekaligus mewujudkan target dan sasaran yang telah ditetapkan secara lebih efektif (A. Lestari et al., 2023). Tercapainya badan usaha kelola tenaga kerja manusia bisa terlihat dari tingkat kinerja pegawainya.

Kinerja menggambarkan capaian wujud hasil dari pekerja dalam melaksanakan tugas, fungsi dan juga komitmen yang selaras dengan sasaran badan usaha. Kinerja pegawai yang tinggi mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat sasaran dan praktis hingga perlihatkan adanya dukungan nyata capainya target badan usaha. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai belum optimal, pelaksanaan tugas dapat terhambat dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat berpotensi mengalami penurunan (Fatra et al., 2025).

Kinerja pegawai terdampak oleh faktor internal misalnya yakni kualitas tenaga kerja manusia, yang tergambar lewat pengetahuan, kreatifitas, kompetensi, pengalaman, serta pribadi mampu adaptasi dengan adanya perbedaan yang ada. Kualitas tenaga kerja yang unggul biasanya ditandai punya keahlian melaksanakan pekerjaan secara profesional, efektif, dan efisien.

Sejumlah penelitian sebelumnya juga mengungkapkan kualitas tenaga kerja pekerja dorong terciptanya tingkat kinerja pekerja (D. A. Lestari et al., 2024; Fatra et al., 2025). Selain faktor internal, lingkungan kerja sebagai faktor eksternal punya peran pula guna dukung tingkat kinerja pekerja. Keadaan yang aman, tentramnya lingkungan kerja dan juga punya fasilitas yang lengkap dorong tingkatkan tekad, performa kerja, dan efektivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Krisnawida et al., 2023; Pelengkahu et al., 2023).

PPP Lempasing Bandar Lampung merupakan salah satu pelabuhan perikanan yang berperan strategis dalam mendukung aktivitas perikanan tangkap di Provinsi Lampung. Sebagai pusat pelayanan aktivitas perikanan, pendaratan hasil tangkapan, dan distribusi hasil perikanan, PPP Lempasing dituntut memiliki tenaga kerja yang punya kualitas unggul dan juga ruang kerja yang bisa dorong pelaksanaan tugas secara optimal. Namun demikian, berdasarkan penelitian Machdani et al., (2023), kondisi fasilitas di PPP Lempasing masih memerlukan perhatian. Dari 33 fasilitas yang tersedia, sebanyak 48,46% berada pada kategori cukup baik, 15,15% berada pada kategori kurang baik, dan hanya 36,36% yang berada pada kategori baik. Selain itu, tingkat pemanfaatan dermaga baru mencapai 63,31%

dan Tempat Pelelangan Ikan (TPI) Higienis hanya sebesar 50%, yang menunjukkan bahwa masih terdapat fasilitas yang belum dimanfaatkan secara optimal sehingga berpotensi memengaruhi efektivitas lingkup kerja dan kinerja pekerja.

Kajian sebelumnya tunjukkan kualitas kinerja pekerja manusia dan ruang lingkup kerja jadi elemen pendorong terciptanya tingkat performa kerja pekerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan pada kedua aspek tersebut dapat memberikan kontribusi terhadap optimalisasi kinerja pegawai. Prastiwi et al., (2022) menggambarkan bahwasanya kualitas tenaga kerja manusia dan juga ruang lingkungan kerja beri dampak pada kinerja pekerja. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan pada kedua aspek tersebut secara bersamaan mampu mendorong terciptanya kinerja pegawai yang lebih optimal.

Meskipun demikian, riset bahas tentang dampak kualitas tenaga kerja manusia dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai pada PPP Lempasing Bandar Lampung masih relatif terbatas. Karakteristik pekerjaan pada sektor pelabuhan perikanan yang berbeda dengan objek penelitian sebelumnya juga membuka peluang munculnya hasil penelitian yang berbeda. Berdasarkan fenomena ini guna mengkaji apakah ada dampak kualitas tenaga kerja dan lingkungan kerja dengan capaian pekerja pada PPP Lempasing Bandar Lampung, secara pisah ataupun bersamaan. Perolehan yang disimpulkan dapat memperkaya kajian bidang manajemen tenaga kerja manusia serta menjadi masukan bagi PPP Lempasing Bandar Lampung dalam menyusun kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Resource-Based Theory (RBT)

Resource-Based Theory (RBT) pertama kali dikemukakan oleh Jay Barney yang menjelaskan bahwa sumber daya yang dimiliki organisasi merupakan faktor utama yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan organisasi. Menurut teori ini, suatu organisasi dapat mewujudkan kinerja yang unggul apabila didukung oleh sumber daya yang memiliki nilai strategis (*valuable*), bersifat unik atau langka (*rare*), sulit untuk ditiru oleh pihak lain (*inimitable*), serta tidak mudah digantikan oleh sumber daya lain (*non-substitutable*). Berdasarkan *Resource-Based Theory*, tenaga kerja kualitas unggul dan lingkungan bekerja jadi pendorong internal organisasi ciptakan keunggulan serta meningkatkan kinerja pegawai. Peningkatan kualitas tenaga kerja yang diiringi dengan terciptanya ruang lingkup kerja yang mendukung bahkan dorong pegawai hasilkan performa yang lebih optimal.

Dalam perspektif *Resource-Based Theory*, modal utama terbentuknya tenaga kerja manusia berkualitas unggul pada badan usaha karena berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Pegawai yang didukung oleh kompetensi, wawasan, kreativitas, pengalaman, dan keahlian yang unggul akan lebih bisa laksanakan tugas maksimal sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tak hanya itu, lingkungan nyaman, terjaga, dan kondusif bisa bantu pegawai menjalankan tugas serta tanggung jawabnya secara lebih efektif dan efisien.

Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja kurang mendukung, produktivitas pegawai berpotensi menurun sehingga berdampak pada tidak optimalnya kinerja yang dihasilkan.

Kinerja Pegawai

Menurut D. A. Lestari et al., (2024), prestasi kerja yang terciptakan oleh pegawai dalam menjalankan peran dan komitmennya merupakan cerminan dari kinerja, yang dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, pengalaman, serta kompetensi yang dimiliki oleh setiap individu. Fatra et al., (2025) tunjukkan bahwasanya kinerja pegawai yakni berhasilnya dalam misi selsaikan pekerjaan yang sudah jadii tanggung jawabnya dalam periode tertentu.

Menurut Krisnawida et al., (2023), performa pekerja terciptanya oleh para pekerja dalam jalankan tugasnya oleh badan usaha sbagai gambaran dari kinerjanya. Pencapaian tersebut dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti kualitas tenaga kerja manusia, ruang lingkup kerja, serta kepemimpinan. Prastiwi et al., (2022) memperlihatkan bahwasanya performa pegawai merupakan tingkat pencapaian capaian dari segi nilai dan mutunya untuk bereskan tugas serta kewajibannya pada badan usaha.

Menurut Putri et al., (2022), Krisnawida et al., (2023), dan D. A. Lestari et al., (2024), pengukuran kinerja pegawai dilakukan berdasarkan beberapa indikator yang menggambarkan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas, yakni mutu kerja, kapasitas kerja, tepatnya waktu, efektivitas kerja, komitmen, dan kemitraan. Menurut D. A. Lestari et al., (2024), kinerja pegawai dipengaruhi oleh standar tenaga kerja yang dimiliki individu, seperti wawasan, keterampilan, kemampuan, dan juga kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan. Krisnawida et al., (2023) semata mata menjelaskan bahwasanya kinerja pegawai bukan hanya didorong dengan adanya kualitas tenaga kerja manusia, namun kondisi lingkungan kerja juga. Sejumlah teori dan penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti mutu tenaga kerja manusia, lingkup kerja, motivasi, kompetensi, pengalaman bekerja, kepemimpinan, kompensasi, disiplin, serta pelatihan dan pengembangan memiliki peran dalam menentukan tingkat kinerja pegawai.

Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut Wahid et al., (2024), mutu tenaga kerja manusia merupakan elemen fundamental yang mencerminkan kemampuan individu dalam menghasilkan produktivitas dan memberikan kontribusi terhadap pembangunan organisasi maupun perekonomian. Prastiwi et al., (2022) menjelaskan bahwasanya tenaga kerja yang berkualitas unggul dijadikan keahlian kepunyaan para individu seperti wawasan, kreatifitas, pengalaman, bahkan kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan agar dapat berjalan dengan efektif sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai maupun organisasi. Selanjutnya, Fauziah & Mulyanti, (2023) utarakan bahwasanya tenaga kerja bisa dipahami sebagai kapasitas individu jalankan tugas dan komitmen dengan maksimal, yang tercermin melalui kompetensi, keterampilan, pendidikan, pelatihan, serta kemampuan menguasai perkembangan teknologi.

Menurut beberapa kajian yakni Prastiwi et al., (2022), Fauziah & Mulyanti, (2023), serta Wahid et al., (2024), sumber daya manusia yang berkualitas dapat diketahui melalui beberapa indikator yang mencerminkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik individu dalam bekerja. Wahid et al., (2024) berpendapat bahwa kualitas tenaga kerja manusia didorong banyak aspek dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya. Faktor-faktor tersebut meliputi pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, kesehatan, penguasaan teknologi, dan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi individu.

Lingkungan Kerja

Menurut Krisnawida et al., (2023), ruang lingkup dalam bekerja diibaratkan seperti kondisi yang mengelilingi pegawai dan berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas. Menurut Pelengkahu et al., (2023), ruang lingkup kerja adalah situasi yang melingkupi aktivitas kerja pegawai yang terdiri atas lingkungan nyata dan taknyata yang mampu pengaruhi efektivitas dan produktivitas pekerja. Sementara itu, Prastiwi et al., (2022) menyatakan bahwa lingkungan dalam bekerja merupakan apapun yang ada di ruang lingkup pekerja bisa berikan dampak terhadap jalannya peran yang diserahkan padanya. Menurut Afianti, (2025), lingkungan dalam bekerja sebagai elemen eksternal yang punya dampak paling kuat pada perilaku dan kinerja pegawai.

Menurut penelitian Krisnawida et al., (2023), Pelengkahu et al., (2023), dan Prastiwi et al., (2022), lingkungan kerja dapat dilihat dari kondisi fisik ataupun nonfisik yang dapat dirasakan oleh pegawai selama menjalankan pekerjaannya. Dalam penelitian ini indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, sirkulasi udara dan suhu ruangan, kebersihan lingkungan kerja, keamanan kerja, penunjang kerja, relasi antar mitra kerja, baik itu dengan pimpinan, komunikasi dalam organisasi, dan situasi kerja. Menurut Krisnawida et al., (2023), lingkungan kerja dipengaruhi oleh status fisik pada ruang bekerja, relasi antar pegawai disana, serta bantuan organisasi mampu menciptakan suasana jadi lebih nyaman. Pelengkahu et al., (2023) menjelaskan bahwa lingkungan dalam bekerja yang baik dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas kerja, keamanan kerja, interaksi yang optimal, dan koneksi kerja yang harmonis.

METODE PENELITIAN

Kajian ini mengadopsi kuantitatif yakni metode asosiatif guna mengidentifikasi dampak tenaga kerja manusia dan ruang lingkup kerja terhadap kinerja pegawai pada PPP Lempasing Bandar Lampung. Dijadikannya populasi seangka 30 pekerja dan dijadikannya sampel pula yaitu sampel jenuh (Sugiyono, 2023). Data diatas didapatkan dari kuisioner yang telah tersebar lalu gunakan skala likert dengan 5 poinnya.

Pengujian diawali darj uji valid, realibitas, asumsi klasik, regresi, dan juga determinasi guna mengukur seberapa besar dampak kualitas tenaga kerja manusia dan ruang lingkup kerja dengan kinerja pekerja baik bersamaan ataupun pisah dan untuk permudah pengolahan data dipakainya aplikasi spss.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Penelitian

Kajian ini dijalankan di PPP Lempasing Bandar Lampung dengan tujuan perlihatkan apakah berdampaknya kualitas tenaga kerja manusia dan ruang lingkup kerja terhadap kinerja pegawai. Objek riset adalah seluruh pegawai PPP Lempasing Bandar Lampung yang terlibat dalam kegiatan operasional dan administrasi. Telaah selanjutnya dilakukan uji regresi linier berganda guna melihat dampak dari setiap elemen secara permasing serta dampaknya bersamaan dengan elemen terikat. Semoga riset ini bisa jadi ilustrasi yang komprehensif tentang tenaga kerja, ruang lingkup kerja, serta tingkat performa pegawai, sehingga bisa jadi acuan landasan dalam merumuskan langkah-langkah untuk meningkatkan efektivitas kinerja di PPP Lempasing Bandar Lampung.

Telah disebutkan sebelumnya jumlah responden seangka 30 orang yang termasuk relatif kecil dipergunakan sampling jenuh (saturated sampling) agar pengujian riset dismogakan bisa ilustrasikan kondisi pekerja disana secara fakta dan menyeluruh.

Table 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Orang	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	56,7
	Perempuan	17	43,3
Usia	<20 Tahun	2	6,7
	20 - 30 Tahun	11	36,7
	31 - 40 Tahun	6	20
	41 - 50 Tahun	7	23,3
	>50 Tahun	4	13,3
Kantor	Pengawasan Sumber Daya Kelautan dan Perikanan	8	26,7
	Syahbandar Pelabuhan	7	23,3
	Administrasi UPTD PPP Lempasing	15	50

Responden yang melakukan pengisian ternyata dominan umuran 20an sampai 30tahunan yang bekerja Administrasi UPTD PPP Lempasing bisa terbilang umur produktif.

Uji Validitas

Uji validitas perlihatkan bahwasanya semua elemen yakni kualitas tenaga kerja, ruang lingkup kerja, dan performa pekerja penuh kriteria validitas. Hal ini dibuktikannya dengan adanya nilai r hitung yang berada tinggi diatas angka nilai r tabel, makadari itu instrumen penelitian dinyatakan layak dipakai selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Table 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kualitas Sumber Daya Manusia	0,921	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,913	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,890	Reliabel

Sumber : Olah Data SPSS

Mengacu output ini menggambarkan bahwasannya instrumen riset penuh syarat kriteria reliabel yang dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha pada setiap elemen berada diatas angka 0,60. Dengan demikian, dinstrumen tersebut dinilai punya konsistensi baik dalam pengukuran elemen riset ini.

Uji Normalitas

Table 3 Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
X1	.102	30	.200 [*]	.971	30	.563
X2	.129	30	.200 [*]	.963	30	.376
Y	.151	30	.080	.932	30	.055

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Olah Data SPSS

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk untuk memastikan apakah data penelitian memiliki distribusi yang normal. Berdasarkan hasil pengujian, nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kualitas sumber daya manusia (X₁) sebesar 0,200, lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,200, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,080. Seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga data dinyatakan berdistribusi normal. Hasil pengujian menggunakan Shapiro-Wilk juga menunjukkan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,563 (X₁), 0,376 (X₂), dan 0,055 (Y), yang seluruhnya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian diatas dapat memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

Uji Multikolinieritas

Table 4 Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collonearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	0,185	5,413
	X2	0,185	5,413

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Olah Data SPSS

Bertumpu atas uji diatas, terlihat nilai tolerance kualitas sumber daya manusia senilai 0,185 dan lingkungan kerja senilai 0,185, serta nilai kedua variabel VIF 5,413. Nilai *tolerance* pada semua elemen bebas ada di atas angka minimum yakni 0,100, namun nilai VIF permasing elemen ada dibawah angka 10,00. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya tak punya hubungan multikolinearitas di antara variabel independen yang digunakan dalam kajian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Table 5 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,540	1,840		-0,293	0,771
	X1	-0,015	0,069	-0,091	-0,210	0,835
	X2	0,047	0,059	0,342	0,792	0,435

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Olah Data SPSS

Hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,015 dengan nilai signifikansi 0,835, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,047 dengan nilai signifikansi 0,435, yang juga menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Dengan demikian, secara parsial kedua variabel independen belum terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada objek penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 6 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Betta		
1	(Constant)	0,415	3,776		0,110	0,913
	X1	-0,201	0,142	-0,282	-1,419	0,167
	X2	0,703	0,122	1,141	5,757	<0,001

a. Dependen Variable : Y

Sumber : Olah Data SPSS

$$Y = 0,415 - 0,201X_1 + 0,703X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 0,415, yang berarti apabila kualitas sumber daya manusia (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan, maka nilai kinerja pegawai sebesar 0,415. Koefisien regresi kualitas sumber daya manusia (X_1) bernilai -0,201, yang menunjukkan hubungan negatif terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,703, yang menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja cenderung meningkatkan kinerja pegawai.

Uji T (Parsial)

Table 7 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Betta		
1	(Constant)	0,415	3,776		0,110	0,913
	X1	-0,201	0,142	-0,282	-1,419	0,167
	X2	0,703	0,122	1,141	5,757	<0,001

a. Dependent Variable : Y

Sumber : Olah Data SPSS

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia (X₁) memperoleh nilai t hitung = -1,419 dengan nilai signifikansi 0,167 (>0,05), sehingga kualitas sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja (X₂) memperoleh nilai t hitung = 5,757 dengan nilai signifikansi <0,001 (<0,05), sehingga lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hanya variabel lingkungan kerja yang terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada objek penelitian.

Uji Hipotesis ANOVA (Uji F)

Table 8 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	686,148	2	343,074	55,229	<0,001b
	Residual	167,718	27	6,212		
	Total	853,867	29			

a. Dependent Variable : Y

b. Predictors : (Constant), X2, X1

Sumber : Olah Data SPSS

Penguji simultan melalui uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 55,229 dengan nilai signifikansi <0,001. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh sebab itu, model regresi yang digunakan dinilai mampu menjelaskan keterkaitan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Table 9 Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,896 ^a	0,804	0,789	2,49235

a. Predictors : (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable : Y

Sumber : Olah Data SPSS

Beracu output ini diperolehnya nilai *R Square* seangka 0,804 dengan *Adjusted R Square* seangka 0,789. Memperlihatkan bahwasanya 80,4% perubahan kinerja pekerja dapat dijelaskan karena kualitas tenaga kerja dan ruang lingkup kerja, sedangkan 19,6% sebagai sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar riset ini. Nilai *Adjusted R Square* yang capai angka 0,789 mengindikasikan bahwasanya model tetap punya keahlian yang baik dalam tunjukkan variasi kinerja pegawai setelah dicocokkan dengan jumlah variabel dan sampel riset ini.

PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis memperlihatkan bahwasanya kualitas tenaga kerja tak berikan dorongan dampak pada kinerja pegawai, sebagaimana diperlihatkan oleh nilai signifikansi senilai 0,167 yang berada diatas batas yakni 0,05. Hasil tersebut mengisyaratkan yakni kualitas tenaga kerja manusia masih belum berikan gerakan unggul sebagai pendorong tingkat kinerja pekerja di PPP Lempasing Bandar Lampung.

Berbeda halnya dengan elemen satu ini yakni ruang lingkup kerja terbukti berdampak pada kinerja pegawai dengan nilai signifikansi $<0,001$ ($<0,05$). Hal tersebut perlihatkan bahwasanya munculnya ruang lingkup kerja yang tentram, nyaman, kondusif yang dilengkapi juga dengan sarana memadai dan relasi kerja yang baik dapat tingkatkan efektivitas pelaksanaan tugas sehingga kinerja pegawai semakin optimal.

Berdasarkan hasil uji bersamaan, kualitas tingkat kinerja manusia dan ruang lingkup kerja terbukti mendorong dampaknya terhadap kinerja pekerja, dengan tunjukkan nilai *F* hitung senilai 55,229 dan nilai R^2 senilai 0,804. Hasil ini mengisyaratkan bahwasanya kedua variabel bebas memiliki punya peran jelaskan 80,4% variasi kinerja pekerja, sementara 19,6% sebagai sisa didorong oleh elemen lain di luar riset ini. Dengan begitu, ruang lingkup kerja jadi kunci utama dalam dorongnya tingka kinerja pegawai di PPP Lempasing Bandar Lampung.

KESIMPULAN

1. Tenaga kerja yang berkualitas tak berdampak terhadap kinerja pegawai di PPP Lempasing Bandar Lampung, sehingga hipotesis pertamadapat dinyatakan ditolak.
2. Ruang lingkup kerja bisa dibilang punya dampak terhadap kinerja pegawai di PPP Lempasing Bandar Lampung, sehingga hipotesis kedua dinyatakan diterima.
3. Bertumpu hasil uji yang dijalankan, kualitas tenaga kerja dan juga lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,804 menunjukkan bahwa 80,4% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 19,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afianti, F. (2025). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 6(1), 237–244. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/2039>
- Fatra, R., Rahayu, S., & Ferine, K. F. (2025). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai Variabel Moderating di PT. PLN (Persero) ULP Balige. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 8(4), 1313–1331. <https://doi.org/10.31539/kcfrvj92>
- Fauziah, S., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS). *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Krisnawida, M., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. *Manajemen Dewantara*, 7(3), 62–79. <https://doi.org/10.30738/md.v7i3.14885>
- Lestari, A., Sumual, T. E. M., & Usuh, E. J. (2023). Literatur Review: Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia di Sekolah untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Binagogik*, 10(1), 184–198. <https://doi.org/10.61290/pgsd.v10i1.353>
- Lestari, D. A., Muhar, A. M., & Hafas, H. R. (2024). Dampak Kualitas Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *IDEI: Journal of Economics & Business*, 5(1), 32–40. <https://doi.org/10.38076/ideijeb.v5i1.240>
- Machdani, S., Prihantoko, K. E., & Suherman, A. (2023). Utilization Level of Fishing Port Facilities (Case Study: Lempasing Fishing Port). *Jurnal Perikanan Tangkap: Indonesian Journal of Capture Fisheries*, 7(2), 42–52. <https://doi.org/10.14710/juperta.7.2.42-52>
- Pelengkahu, Y., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan Indonesia*, 2(4), 495–502. <https://doi.org/10.31004/jpion.v2i4.204>
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. (2022a). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai: Self Esteem sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).
- Prastiwi, N. L. P. E. Y., Ningsih, L. K., & Putrini, K. (2022b). Peran Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.
- Putri, S. S. E., Al Sukri, S., & Djamil, N. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan

terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 5648–5658. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.9171>

Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.

Wahid, Nawir, F., & Farhan, A. (2024). Kualitas Sumber Daya Manusia sebagai Aspek Fundamental dalam Menunjang Perekonomian. *Journal of Economics Research and Policy Studies*, 4(2), 330–341. <https://doi.org/10.53088/jerps.v4i2.1169>