

Pengaruh Kemampuan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Protokol Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung

Muhammad Umpu Raja¹, Malik², Akhmad Suharyo³

^{1,2,3}Universitas Bandar Lampung

Email: muhammadumpu@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja aparatur sipil negara menjadi elemen penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, khususnya pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah yang memiliki peran strategis dalam menunjang kelancaran agenda pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Protokol Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi penelitian berjumlah 33 pegawai dan seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert lima tingkat yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda serta uji hipotesis parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 83,3%, di mana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan kemampuan pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan pengembangan kemampuan kerja yang berkelanjutan serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Kata Kunci: Kemampuan Pegawai, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Employee performance is a key factor in supporting the effectiveness of local government administration, particularly within strategic units such as the Protocol Division of the Regional Secretariat. This study aims to examine the effect of employee capability and work environment on the performance of employees in the Protocol Division of the Bandar Lampung City Government Secretariat. A quantitative approach with an explanatory research design was applied. The population consisted of 33 employees, all of whom were selected as respondents using a census technique. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis employed multiple linear regression along with partial and simultaneous hypothesis testing. The results indicate that employee capability has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment also has a positive and significant influence on performance. Simultaneously, employee capability and work environment significantly affect employee performance with a contribution of 83.3%, where the work environment demonstrates a more dominant influence than employee capability. These findings suggest that improving employee performance requires continuous capability development as well as the creation of a supportive and conducive work environment.

Keyword: *Employee Ability, Work Environment, Employee Performance.*

Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap instansi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi kebutuhan utama agar organisasi pemerintahan mampu menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (Adatsi et al., 2020). Dalam konteks organisasi pemerintahan daerah, Bagian Protokol Sekretariat Daerah memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran kegiatan kepala daerah dan pejabat pemerintah. Pelaksanaan fungsi keprotokolan menuntut ketepatan waktu, ketelitian, kemampuan koordinasi, serta profesionalisme yang tinggi. Kondisi tersebut menuntut adanya pegawai yang memiliki kemampuan kerja memadai dan didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif (Maidiyanto et al., 2021).

Kemampuan pegawai merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi pencapaian kinerja. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih baik (Diamantidis & Chatzoglou, 2019). Penempatan pegawai yang tepat sesuai kompetensinya juga menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas kerja. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan kerja dapat berdampak pada rendahnya kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai (Muzaki et al., 2023). Selain kemampuan individu, lingkungan kerja juga memiliki kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan mendukung akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal (Saadouli & Al-Khanbashi, 2021). Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan kerja, komunikasi, kerja sama, dan suasana psikologis di tempat kerja (Farida et al., 2018). Lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi menurunkan semangat, disiplin, serta produktivitas pegawai (Sharma & Dhar, 2016).

Pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung, kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan kelancaran agenda pemerintahan daerah. Namun, dalam praktiknya masih dijumpai berbagai permasalahan, seperti belum optimalnya kemampuan sebagian pegawai serta kondisi lingkungan kerja nonfisik yang belum sepenuhnya mendukung. Hal tersebut tercermin dari masih adanya keterlambatan pelaksanaan kegiatan, kurangnya koordinasi, serta disiplin kerja yang belum maksimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, diperlukan kajian ilmiah untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya kemampuan pegawai dan lingkungan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Protokol Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Tinjauan Pustaka

Kemampuan Pegawai

Kemampuan pegawai merupakan salah satu unsur fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi (Rustiawan et al., 2023). Kemampuan menggambarkan kapasitas

individu dalam menjalankan pekerjaan yang meliputi penguasaan pengetahuan, keterampilan, serta kecakapan yang diperoleh melalui proses pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja (Romgens et al., 2020). Pegawai yang memiliki kemampuan memadai akan lebih mudah memahami tanggung jawab pekerjaan, mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi, serta dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien (Bucata & Rizescu, 2017).

Dalam konteks organisasi pemerintahan, kemampuan pegawai tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga mencakup kemampuan intelektual, emosional, dan fisik yang mendukung pelaksanaan tugas pelayanan publik (Ramakrishnan et al., 2022). Kemampuan yang dimiliki pegawai akan memengaruhi kualitas hasil kerja yang dihasilkan, baik dari segi ketepatan, ketelitian, maupun kecepatan penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan pegawai melalui pengembangan kompetensi menjadi faktor strategis yang perlu mendapat perhatian agar kinerja individu dan organisasi dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan (Salau et al., 2020).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pegawai yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan aktivitas kerja (Kusuma et al., 2019). Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, seperti suasana kerja, hubungan antarpegawai, pola komunikasi, serta dukungan dari pimpinan (Sameer, 2024). Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan mendukung semangat kerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya (Abun et al., 2021).

Lingkungan kerja nonfisik memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk perilaku dan sikap kerja pegawai, khususnya dalam organisasi pemerintahan (Mathews & Khann, 2013). Hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan, kerja sama antarpegawai, serta komunikasi yang terbuka dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketegangan, menurunkan semangat kerja, dan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, penciptaan lingkungan kerja yang positif menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai (Lee et al., 2016).

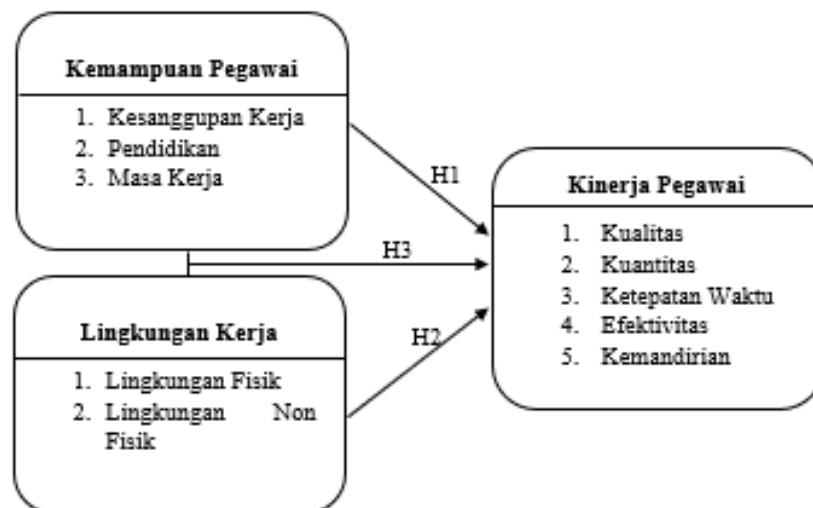
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan gambaran hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Rekawani et al., 2020). Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, baik dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun efektivitas penggunaan sumber daya (Suratman & Syahputro, 2020). Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pelaksanaan fungsi pelayanan publik dan pencapaian tujuan organisasi (Nalim et al., 2020).

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan individu dan kondisi lingkungan kerja (Soomro & Shah, 2019). Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik serta didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Sebaliknya, keterbatasan kemampuan dan lingkungan kerja yang kurang

mendukung dapat menghambat pencapaian hasil kerja yang diharapkan (Salah, 2016). Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai memerlukan pendekatan yang komprehensif melalui pengembangan kemampuan pegawai dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien (Afandi & Heri, 2016).

Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan serta pengaruh antarvariabel penelitian (Siroj et al., 2024). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi kemampuan pegawai dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan pada Bagian Protokol Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung dengan populasi seluruh pegawai yang berjumlah 33 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Pendekatan ini dipilih agar hasil penelitian mampu menggambarkan kondisi empiris secara menyeluruh dan akurat (Amin et al., 2023).

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dengan menggunakan skala Likert lima tingkat. Selain itu, data pendukung diperoleh melalui dokumentasi dan studi kepustakaan untuk memperkuat landasan teoritis penelitian. Sebelum dilakukan analisis, instrumen penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan kelayakan dan konsistensi alat ukur. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antaritem, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk menilai tingkat keandalan instrumen dalam mengukur variabel penelitian (Siroj et al., 2024).

Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan inferensial. Analisis inferensial meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, serta pengujian hipotesis secara parsial dan simultan. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik guna memperoleh hasil yang objektif dan terukur. Melalui teknik analisis tersebut, diharapkan dapat diketahui besarnya pengaruh kemampuan pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara individual maupun bersama-

sama, sehingga dapat menjadi dasar dalam penarikan kesimpulan penelitian (Octaviani & Sutriani, 2019).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur pernyataan dalam kuesioner. Dengan demikian berdasarkan uji validitas, suatu item pernyataan dikatakan valid apabila nilai rhitung skor item terhadap skor totalnya diatas 0,444 atau dikatakan tidak valid apabila nilai rhitung item pernyataan tersebut lebih kecil dari 0,444. Oleh karenanya, semakin baik nilai koefesien korelasi pearson suatu item, memperlihatkan semakin baik validitas item tersebut.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kemampuan Pegawai (X1)

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Item 1	0.444	0.730	Valid
Item 2	0.444	0.720	Valid
Item 3	0.444	0.779	Valid
Item 4	0.444	0.711	Valid
Item 5	0.444	0.831	Valid
Item 6	0.444	0.924	Valid
Item 7	0.444	0.711	Valid
Item 8	0.444	0.745	Valid
Item 9	0.444	0.772	Valid
Item 10	0.444	0.779	Valid
Item 11	0.444	0.846	Valid
Item 12	0.444	0.822	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Kemampuan Pegawai memiliki nilai rhitung lebih besar dari rtabel = 0,444. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Kemampuan Pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Item 1	0.444	0.658	Valid
Item 2	0.444	0.776	Valid
Item 3	0.444	0.797	Valid
Item 4	0.444	0.861	Valid
Item 5	0.444	0.858	Valid
Item 6	0.444	0.702	Valid
Item 7	0.444	0.729	Valid
Item 8	0.444	0.640	Valid
Item 9	0.444	0.739	Valid
Item 10	0.444	0.675	Valid
Item 11	0.444	0.861	Valid
Item 12	0.444	0.848	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang Lingkungan Kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel sebesar 0,444. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai Lingkungan Kerja tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Item 1	0.444	0.668	Valid
Item 2	0.444	0.770	Valid
Item 3	0.444	0.784	Valid
Item 4	0.444	0.684	Valid
Item 5	0.444	0.846	Valid
Item 6	0.444	0.732	Valid
Item 7	0.444	0.730	Valid
Item 8	0.444	0.666	Valid
Item 9	0.444	0.740	Valid
Item 10	0.444	0.662	Valid
Item 11	0.444	0.862	Valid
Item 12	0.444	0.846	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan tentang kinerja pegawai memiliki nilai r hitung lebih besar dari rtabel sebesar 0,444. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai kinerja pegawai tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel menghasilkan nilai Crobach Alpha $\geq 0,60$ maka itu dianggap

reliabel. Untuk mengetahui reliabilitas atau tidaknya data variabel penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan alat bantu program statistika SPSS version 23 sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Relibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kemampuan Pegawai	.938	Reliabel
Lingkungan Kerja	.931	Reliabel
Kinerja Pegawai	.933	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur konstruk variabel secara stabil dan konsisten, sehingga instrumen penelitian layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dan dapat dilanjutkan pada tahap analisis berikutnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data perhitungan regresi ganda Kemampuan Pegawai (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstrandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.983	3.122		1.917	.064
	Kemampuan Pegawai (X1)	.327	.076	.386	4.318	.000
	Lingkungan Kerja (X2)	.554	0.079	.631	7.054	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5, kemudian dimasukkan persamaan:

$$Y = 5,983 + 0,327X1 + 0,554X2$$

1. Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel kemampuan pegawai sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,327 point.
2. setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel lingkungan kerja sebesar satu point, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,554 point.

Berdasarkan keterangan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi $X2=0,554$ lebih besar daripada koefisien regresi $X1 = 0,327$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel lingkungan kerja lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel kemampuan pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai Bagian Protokol Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi r digunakan untuk mengetahui arah kuatnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi R yang dilakukan menggunakan aplikasi SPSS-30.

Tabel 6. Hasil Uji koefisien Determinasi Kemampuan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 ^a	.573	.560	3.942

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Pegawai (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 Koefisien Determinasi $R^2 = 0,573 \times 100\% = 57,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Pegawai (X1) menjelaskan variasi perubahan terhadap Variabel kinerja pegawai (Y) Bagian Protokol Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung sebesar 57,3%, sedangkan sisanya sebesar 42,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.523	4.037

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 Koefisien Determinasi $R^2 = 0,537 \times 100\% = 53,7\%$. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) menjelaskan variasi perubahan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 53,7%, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.523	4.037

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 8 Koefisien Determinasi $R^2 = 0,833 \times 100\% = 83,3\%$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Kemampuan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 83,3% dan sisanya sebesar 16,7% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

Uji Hipotesis

Uji t-Statistic

Tujuan uji t statistic ini untuk menentukan seberapa besar variabel independen secara parsial berkontribusi terhadap penjelasan variasi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji t-Statistic

Variabel	T-hitung	T-Tabel	Kondisi	Kesimpulan
Kemampuan Pegawai (X1)	6.650	1.701	t-hitung > t-tabel	Ha dapat diterima
Lingkungan Kerja (X2)	5.193	1.701	t-hitung > t-tabel	Ha dapat diterima

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 9 didapat nilai t-hitung variabel kemampuan pegawai yaitu 6,650. Apabila dibandingkan dengan t tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,701, maka $t_{hitung} 6,650 > t_{tabel} 1,701$ sehingga dapat disimpulkan bahwa; H_a yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Kemampuan Pegawai (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Jadi variabel Kemampuan Pegawai (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Persamaan regresi antara variabel Kemampuan Pegawai (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 16,695 + 0,642X_1$, yang artinya setiap kenaikan satu point daripada variabel Kemampuan Pegawai akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai Bagian Protokol Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung sebesar 0,642 point.

Pada variabel lingkungan kerja didapat nilai t-hitung 5,193. Apabila dibandingkan dengan t-tabel pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,701, maka $t_{hitung} 5,193 > t_{tabel} = 1,701$, sehingga dapat disimpulkan bahwa; Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima. Persamaan regresi antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah $Y = 20,843 + 0,523X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel lingkungan kerja akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,523 point.

Uji F-Statistic (Simultan)

Uji hipotesis simultan variabel Kemampuan Pegawai (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui hasil perhitungan melalui Program SPSS. Berikut hasil uji hipotesis simultan:

Tabel 10. Hasil Uji F-Simultan

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	999.214	2	499.607	79.670	.000 ^b
	Residual	200.671	28	6.271		
	Total	1199.886	30			

a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predicators: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kemampuan (X1)

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 10 didapat F hitung sebesar 79,670 jauh lebih besar dari nilai F-tabel 3,354 maka Kemampuan Pegawai (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan yang menyatakan terdapat pengaruh Kemampuan Pegawai (X1) dan lingkungan kerja

(X2) secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) dapat terbukti atau diterima berdasarkan hasil analisis yang dilakukan di atas.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Bagian Protokol Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Bandar Lampung, serta secara simultan kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan di bidang administrasi publik dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Secara praktis dan manajerial, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi instansi terkait dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya melalui pengembangan kemampuan pegawai sesuai kebutuhan organisasi, perbaikan fasilitas lingkungan kerja seperti penyediaan pendingin ruangan, serta penguatan kerja sama antara pegawai dan pimpinan melalui evaluasi dan pertemuan rutin guna menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif bagi pencapaian tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(7), 01–15. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1470>
- Adatsi, J. A. S., Yamamoto, K. N., & Lloyd, R. A. (2020). Accomplishing a High-Performance Government Organization through Leadership: Commitment in Partnership with Human Resources Management and Development. *International Management Review*, 16(2), 2020.
- Afandi, P., & Heri, H. (2016). Influence Factors Internal and External Factors Motivation and Performance of Employees: Do not Stay Civil Service Policy Unit. *International Journal of Economics and Finance*, 8(6), 258. <https://doi.org/10.5539/ijef.v8n6p258>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *PILAR*, 14(1), 15–31.
- Bucata, G., & Rizescu, A. M. (2017). The Role of Communication in Enhancing Work Effectiveness of an Organization. *Land Forces Academy Review*, 22(1), 49–57. <https://doi.org/10.1515/raft-2017-0008>
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2019). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>

- Farida, I., Purnomo, A., & Nuzir, F. A. (2018). Development model of public open space in Bandar Lampung City's regional government. *Journal Opcion*, 34, 879–895.
- Kusuma, A., Fasha, R., Lestari, H. A., & Usman, O. (2019). *Influence of motivation work, discipline of work, work environment, cultural organization, and compensation to the performance of employees*.
- Lee, M., Kim, H., Shin, D., & Lee, S. (2016). Reliability and validity of the workplace harassment questionnaire for Korean finance and service workers. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 28(1), 45. <https://doi.org/10.1186/s40557-016-0133-0>
- Maidiyanto, R., Asmui, A., & Sompia, A. T. (2021). The Effect of Work Motivation, Work Environment and Quality of Communication on Employee Performance at the Regional Secretariat of South Kalimantan Province, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 5(2), 122–152. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v5i2.1108>
- Mathews, C., & Khann, I. K. (2013). Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India: Literature Review. *International Journal of Science and Research*, 5(4), 852–855. www.ijsr.net
- Muzaki, F. I., Ulfa Sari, W., Kharisma Putri, I., Septian Arianto, R., & Putra, R. S. (2023). Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work. *GREENOMIKA*, 5(1), 52–60. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5>
- Nalim, N., Haryono, S., & Muchran, M. (2020). The Effect of Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees, Jambi: The Role of Work Motivation. *Journal of Governance and Public Policy*, 7(2), 78–87. <https://doi.org/10.18196/jgpp.72124>
- Octaviani, R., & Sutriani, E. (2019). *Analisis data dan pengecekan keabsahan data*.
- Ramakrishnan, S., Wong, M. S., Chit, M. M., & Mutum, D. S. (2022). A conceptual model of the relationship between organisational intelligence traits and digital government service quality: the role of occupational stress. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 39(6), 1429–1452. <https://doi.org/10.1108/IJQRM-10-2021-0371>
- Rekawani, Lubis, P. H., & Utami, S. (2020). The Effect Of E-Performance On Organizational Performance Mediated By Employee Performance, Discipline And Motivation : Study In Government Of Banda Aceh City. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 03(02), 17–28. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2020.3165>
- Romgens, I., Scoupe, R., & Beusaert, S. (2020). Unraveling the concept of employability, bringing together research on employability in higher education and the workplace. *Studies in Higher Education*, 45(12), 2588–2603. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1623770>

- Rustiawan, I., Gadzali, S. S., Suharyat, Y., Iswadi, U., Muna, A., & Ausat, A. (2023). The Strategic Role of Human Resource Management in Achieving Organisational Goals. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 1. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Saadouli, N., & Al-Khanbashi, M. Y. O. (2021). Evaluation of factors affecting employee performance: The case of government employees in Oman. *Management Science Letters*, 1443–1450. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.1.004>
- Salah, M. (2016). The Influence of Rewards on Employees Performance. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 13(4), 1–25. <https://doi.org/10.9734/bjemt/2016/25822>
- Salau, O. P., Osibanjo, A., Adeniji, A., Falola, H., Igbino, E., Atolagbe, T., & Ogueyungbo, O. (2020). Crystallising employment quality and behavioural outcomes of employees in the public service. *Heliyon*, 6(12). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e05619>
- Sameer, S. K. (2024). The Interplay of digitalization, organizational support, workforce agility and task performance in a blended working environment: evidence from Indian public sector organizations. *Asian Business and Management*, 23(2), 266–286. <https://doi.org/10.1057/s41291-022-00205-2>
- Sharma, J., & Dhar, R. L. (2016). Factors influencing job performance of nursing staff. *Personnel Review*, 45(1), 161–182. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2014-0007>
- Siroj, R. A., Fatimah, W. A., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah Untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 11279–11289.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Suratman, A., & Syahputro, S. B. (2020). *The Investigation of Motivation's Role as Mediator Effects on Employees' Performance*.