

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Ombudsman Republik Indonesia

Upaya pembentukan lembaga Ombudsman di Indonesia oleh pemerintah dimulai ketika Presiden B.J. Habibie berkuasa, kemudian dilanjutkan penggantinya, yakni K.H. Abdurrahman Wahid. Pada masa pemerintahan K.H. Abdurrahman Wahid-lah disebut sebagai tonggak sejarah pembentukan lembaga Ombudsman di Indonesia. Pemerintahan pada waktu itu tampak sadar akan perlunya lembaga Ombudsman di Indonesia mewujudkan pemerintahan yang bersih dan penyelenggaraan negara yang baik atau *clean and good governance*.

Ombudsman Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Ombudsman adalah Lembaga Negara yang mempunyai kewenangan mengenai Penyelenggaraan Pelayanan Publik baik yang diselenggarakan oleh penyelenggara Negara dan pemerintahan termasuk yang diselenggarakan oleh Badan Usaha Milik Negara serta Badan Swasta atau perseorangan yang diberi tugas menyelenggarakan pelayanan publik tertentu yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja Negara dan/atau anggaran pendapatan dan belanja daerah (Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2008 Tentang Ombudsman Republik Indonesia).

Ombudsman merupakan Lembaga Negara yang bersifat mandiri dan tidak memiliki hubungan organik dan Lembaga Negara dan instansi pemerintahan lainnya, serta dalam menjalankan tugas dan wewenangnya bebas dari campur tangan kekuasaan lainnya (Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2008 Tentang Ombudsman Republik Indonesia).

Ombudsman dalam menjalankan tugas dan wewenangnya berdasarkan (Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2008 Tentang Ombudsman Republik Indonesia) :

1. Kepatuhan
2. Keadilan
3. Non-diskriminasi
4. Tidak memihak
5. Akuntabilitas
6. Keseimbangan
7. Keterbukaan dan
8. Kerahasiaan

4.1.2 Visi dan Misi Ombudsman Republik Indonesia

Visi Ombudsman RI :

“Ombudsman Republik Indonesia Yang Berwibawa, Efektif
Dan Adil”

Misi Ombudsman RI :

1. Memperkuat kelembagaan.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan Ombudsman RI.

3. Meningkatkan partisipasi masyarakat.
4. Mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik.
5. Memperkuat pemberantasan dan pencegahan maladministrasi dan korupsi

4.1.3 Struktur Organisasi Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan

Kalimantan Selatan

a. Struktur Organisasi

Kantor Ombudsman Perwakilan Kalimantan Selatan terdiri dari Pimpinan yang disebut dengan Ketua yang didampingi oleh 7 (tujuh) oleh Wakil Ketua untuk bidang masing-masing yang berbeda.

Kelompok pimpinan ini membawahi Sekretariat Jendral, kemudian kelompok keasistenan yang terdiri dari keasistenan inisiatif strategis dan keasistenan pengendalian mutu dengan membawahi 3 (tiga) sub bagian yang berbeda. Kelompok keasistenan substansi yang membawahi 7 (tujuh) sub bagian. Kemudian kelompok keasistenan perwakilan yang membawahi ada 3 (tiga) sub bagian. Terlihat pada gambar berikut :

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi



(Sumber : Data Diolah, 2024)

b. Deskripsi Jabatan

Tabel 4. 1
Deskripsi Jabatan

Kepala Perwakilan	:	Hadi Rahman, S.IP.,M.PA. (Mgmt)
Keasistenan Pencegahan	:	Benny Sanjaya, S.H.,M.H. (Kepala Keasistenan Pencegahan) Zayanti Mandasari, S.H., M.H. (Asisten Pencegahan) Rujalinor, S.Pd.I., M.H. (Asisten Pencegahan) Lilik Suryani, S.Psi. (Asisten Pencegahan)
Keasistenan PVL	:	Maulana Achmadi, S.Sos., M.A.P. (Kepala Keasistenan PVL) Yeni Aryani, S.H., M.H.

		(Asisten PVL) Rizki Arrida, S.S. (Asisten PVL) Rizkahana Yuliansari, S.H. (Asisten PVL)
Keasistenan Riksa	:	Muhammad Firhansyah, S.H., M.I.kom., M.AP. (Kepala Keasistenan Riksa) Sopian Hadi, S.H., M.H. (Asisten Riksa) Reni Yunita Ariany, S.Pd. (Asisten Riksa) Ita Wijayanti, S.H. (Asisten Riksa) Cikra Wakhidah N F A, S.H. (Asisten Riksa)
Pranata Keuangan APBN	:	Diah Sari Fatmawati, S.E.
Pramubakti	:	Juni Topan Viviana Melinda Muhammad Ilmi
Petugas Keamanan	:	Rashid Reza Fitriani Noor Edi Purnomo

(Sumber : Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalsel, 2024)

Adapun uraian tugas masing-masing bagian adalah sebagai berikut :

1). Keasistenan Pencegahan

Keasistenan pencegahan mempunyai fungsi pencegahan mal administrasi pelayanan publik di wilayah kerjanya dalam hal ini di Provinsi Kalimantan Selatan. Selain itu, tugas yang dimiliki keasistenan pencegahan sesuai dengan Peraturan Ombudsman Republik Indonesia Pasal 22 yaitu sebagai berikut :

- a. Melakukan koordinasi dengan pengawas internal instansi penyelenggara layanan dalam rangka pencegahan maladministrasi;
- b. Membangun jaringan kerja dengan penyelenggara layanan dalam rangka pencegahan maladministrasi;
- c. Melakukan program pencegahan maladministrasi;
- d. Melakukan sosialisasi;

- e. Melakukan investigasi sistemik;
- f. Menyampaikan saran perbaikan kebijakan, penyempurnaan organisasi dan/atau prosedur pelayanan publik;
- g. Melakukan, evaluasi, dan pelaporan kegiatan; dan
- h. Melakukan tugas lain yang diberikan Ombudsman dan / atau Kepala Perwakilan.

2). Keasistenan Penerimaan dan Verifikasi Laporan Perwakilan (PVL)

Keasistenan penerimaan dan verifikasi laporan Perwakilan (PVL) mempunyai fungsi pelaksanaan penyelesaian laporan tahap penerimaan, pencatatan dan verifikasi laporan diwilayah kerjanya dalam hal ini di Provinsi Kalimantan Selatan. Selain itu tugas yang dimiliki keasistenan penerimaan dan verifikasi laporan perwakilan (PVL) sesuai Peraturan Ombudsman Republik Indonesia No. 30 Tahun 2012 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Asisten Ombudsman Republik Indonesia, yaitu :

- a. Menerima, mencatat, dan melakukan verifikasi laporan dugaan maladministrasi pelayanan publik.
- b. Melakukan pemeriksaan substansi atas laporan.
- c. Menindaklanjuti laporan yang tercakup dalam ruang lingkup kewenangan Ombudsman.
- d. Melakukan evaluasi, dan pelaporan kegiatan dan tugas lain yang diberikan Ombudsman dan/atau Kepala Perwakilan.

3). Keasistenan Pemeriksaan Laporan (RIKSA)

Keasistenan Pemeriksaan Laporan mempunyai fungsi pelaksanaan penyelesaian laporan pada tahapan pemeriksaan di wilayah kerjanya dalam hal ini di Provinsi Kalimantan Selatan. Selain itu, tugas yang dimiliki Keasistenan Pemeriksaan Laporan (RIKSA) sesuai peraturan Ombudsman Republik Indonesia No. 30 Tahun 2012 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Asisten Ombudsman Republik Indonesia, yaitu :

- a. Melakukan pemeriksaan substansi atas laporan.
- b. Menindaklanjuti laporan yang tercakup dalam ruang lingkup kewenangan Ombudsman.
- c. Melaksanakan adjudikasi (proses penyelesaian konflik ditengah-tengah masyarakat) berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- d. Melakukan investigasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
- e. Melakukan Koordinasi dengan dengan pengawas internal instansi penyelenggara layanan untuk pemeriksaan laporan.
- f. Melakukan evaluasi, dan pelaporan kegiatan.
- g. Dan tugas lain yang diberikan Ombudsman dan/atau Kepala
- h. Perwakilan.

4.2 Deskriptif Karakteristik Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. yang berjumlah 21 orang pegawai. Penelitian mulai membagikan kuesioner di bulan juni 2024, dikarenakan adanya kendala pada saat peneliti melakukan penelitian

di lapangan maka kuesioner digantikan dengan google form dibagikan kepada seluruh pegawai Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan sebagai sampel. Karakteristik responden terdiri dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir karakteristik responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 2

Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	12	57%
Perempuan	9	43%
Total	21	100%

(Sumber : Data diolah, 2024)

Berdasarkan dari tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa sebagian pegawai Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan yang berjenis Laki-laki 12 orang (57%), sebaliknya sebagian besar pegawai Perempuan yang berjumlah 9 orang (43%).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 3

Persentase Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-30	5	24%
30-40	10	47%
40-50	5	24%
50-60	1	5%
Total	21	100%

(Sumber : Data diolah,2024)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas dari jawaban 21 responden diketahui bahwa presentasi tingkat usia responden dari usia 20-30 ada 5 orang (24%), usia 30-40 yang paling banyak ada 10 orang (47%), usia 40-50 ada 5 orang (24%), sedangkan pada usia 50-60 ada 1 orang

(5%). Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden dalam penelitian ini usia produktif.

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 4
Persentase Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	5	24%
S1	8	38%
S2	8	38%
Total	21	100%

(Sumber : Data diolah, 2024)

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas jawaban 21 responden diketahui persentase tingkat Pendidikan terakhir responden SMA/SMK ada 5 orang (24%), S1 ada 8 orang (38%), dan diikuti dengan responden pada S2 yang berjumlah 8 orang (38%).

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Variabel Semangat Kerja (X_1)

Variabel semangat kerja ini diwakili oleh 12 butir pertanyaan selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas reliabel yang diuji menggunakan *Statistical Package for the Sosial Sciences (SPSS) For Windows*. Kriteria pengambilan keputusan valid jika r hitung lebih besar t tabel, sedangkan reliabel jika nilai alpha diatas 0.60, berikut untuk lebih jelasnya:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Semangat Kerja

No.	Butir Pertanyaan	Uji Validitas			Uji Reliabilitas		
		r Hitung	Batas	Status	Alpha	Batas	Status
1.	P1	0.574	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
2.	P2	0.560	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
3.	P3	0.821	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
4.	P4	0.615	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
5.	P5	0.595	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
6.	P6	0.722	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
7.	P7	0.797	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
8.	P8	0.735	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
9.	P9	0.624	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
10.	P10	0.550	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
11.	P11	0.735	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel
12.	P12	0.735	0.433	Valid	0.887	0.60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui butir pernyataan dinyatakan valid hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai di atas 0.433 dan pada kolom *Cronbach's alpha* memiliki angka di atas 0.60 yaitu 0.887, dengan demikian seluruh butir dijadikan untuk perhitungan estimasi regresi.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Variabel disiplin kerja dalam penelitian ini diwakili oleh 12 pertanyaan, selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument yang di uji menggunakan *Statistical Package for the Sosial Sciences* (SPSS) *For Windows*. Kreteria pengambilan keputusan valid jika r_{hitung} lebih besar dari t tabel, sedangkan reliabel jika nilai alpha di atas 0.60, berikut ini hasil dari uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

No.	Butir Pertanyaan	Uji Validitas			Uji Reliabilitas		
		r Hitung	Batas	Status	Alpha	Batas	Status
1.	P1	0.672	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
2.	P2	0.778	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
3.	P3	0.471	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
4.	P4	0.778	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
5.	P5	0.756	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
6.	P6	0.451	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
7.	P7	0.800	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
8.	P8	0.735	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
9.	P9	0.759	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
10.	P10	0.737	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
11.	P11	0.738	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel
12.	P12	0.778	0.433	Valid	0.898	0.60	Reliabel

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui keseluruhan butir pertanyaan dinyatakan valid, hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) memiliki nilai diatas 0.433 dan pada kolom *cronbach's alpha* memiliki angka diatas 0.60 yaitu 0.898, dengan demikian seluruh butir dijadikan untuk perhitungan estimasi regresi.

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja dalam penelitian ini diwakili oleh 27 butir pernyataan selanjutnya dilakukan uji validasi dan reliabilitas instrument yang di uji menggunakan *Statistical Package for the Sosial Sciences (SPSS) For Windows*. Kriteria pengambilan keputusan valid jika r hitung lebih besar dari t tabel, sedangkan reliabel jika nilai alpha di atas 0,60 berikut ini hasil uji validitas dan reliabilitas:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

No.	Butir Pertanyaan	Uji Validitas			Uji Reliabilitas		
		r Hitung	Batas	Status	Alpha	Batas	Status
1.	P1	0.536	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
2.	P2	0.494	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
3.	P3	0.688	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
4.	P4	0.695	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
5.	P5	0.533	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
6.	P6	0.793	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
7.	P7	0.747	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
8.	P8	0.647	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
9.	P9	0.808	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
10.	P10	0.793	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
11.	P11	0.820	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
12.	P12	0.771	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
13.	P13	0.831	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
14.	P14	0.830	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
15.	P15	0.527	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
16.	P16	0.668	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
17.	P17	0.767	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
18.	P18	0.811	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
19.	P19	0.862	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
20.	P20	0.862	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
21.	P21	0.793	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
22.	P22	0.848	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
23.	P23	0.647	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
24.	P24	0.811	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
25.	P25	0.730	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
26.	P26	0.800	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel
27.	P27	0.824	0.433	Valid	0.967	0.60	Reliabel

(Sumber: Data Diolah, 2024)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui butir pernyataan dinyatakan valid hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) memiliki nilai diatas 0.433 dan pada kolom *Cronbach's alpha* memiliki angka diatas 0.60 yaitu 0.967, dengan demikian seluruh butir pernyataan dijadikan untuk perhitungan estimasi regresi.

4. Deskripsi Statistik Variabel

Tabel 4. 8

Deskripsi Statistik Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Semangat Kerja	21	47	60	53.19	4.118
Disipin Kerja	21	47	60	54.38	4.489
Kinerja Pegawai	21	104	134	120.43	10.684
Valid N (listwise)	21				

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan Hasil Uji Statistik Deskriptif di atas, dapat kita gambarkan distribusi data yang didapat oleh peneliti adalah :

1. Variabel Semangat Kerja (X_1), dengan jumlah responden 21 orang dari data tersebut bisa di deskripsikan bahwa nilai minimum 47 sedangkan nilai maksimum sebesar 60, nilai rata-rata semangat kerja 53.1905 dan Standar Deviasi data Semangat Kerja adalah 4.118
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2), dengan jumlah responden 21 orang dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 47 sedangkan nilai maksimum sebesar 60, nilai rata-rata disiplin kerja 54.38 dan Standar Deviasi 4.489.
3. Variabel Kinerja Pegawai (Y), dengan jumlah responden 21 orang dari data tersebut bisa dideskripsikan bahwa nilai minimum 104 sedangkan nilai maksimum 134, nilai rata-rata kinerja pegawai 10.684.

4.4 Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, data yang digunakan mempunyai distribusi normal atau

tidak. Pengujian normalitas statistik yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dikatakan normal apabila nilai tingkat signifikasinya lebih besar dari 0,05 , apabila tingkat signifikasinya kurang dari 0,05 berarti tidak normal.

Tabel 4. 9

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.52453289
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.098
	Negative	-.122
Test Statistic		.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

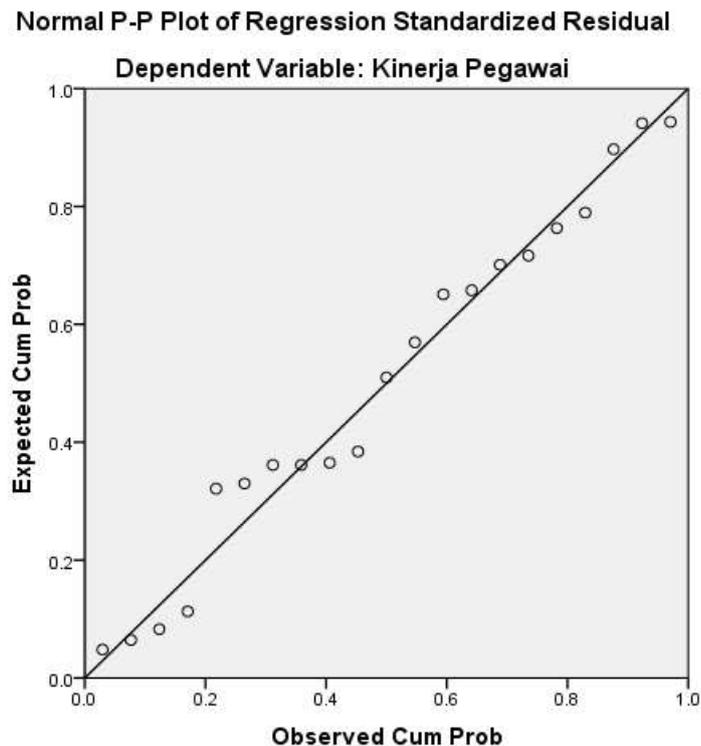
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

(Sumber : Data Diolah, 2024)



Gambar 4. 2 Uji Normalitas

(Sumber : Data diolah 2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual menyebar normal begitupun sebaliknya. Dari hasil uji normalitas metode Kolmogrow.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Agytri Warfhatul Khurun, dkk (2019) multikolinieritas adalah pengujian yang dilakukan untuk memastikan sebuah model regresi terdapat interkorelasi atau kolinieritas antar variabel bebas. Interkorelasi yang dimaksud adalah hubungan linear atau hubungan kuat antar satu variabel bebas atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lainnya di dalam model regresi. Model regresi dikatakan bebas dari

multikolinieritas apabila memiliki nilai toleransi variabel bebas lebih dari 0.1 dengan VIF kurang dari 10

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	12.366	20.468		.604	.553		
	Semangat Kerja	2.167	.614	.835	3.530	.002	.370	2.703
	Disiplin Kerja	-.133	.563	-.056	-.236	.816	.370	2.703

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
(Sumber: Data Diolah, 2024)

Tabel 4. 10
Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Independent/Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Semangat Kerja	0.370	2.703
2.	Disiplin Kerja	0.370	2.703

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui nilai VIF tidak lebih dari 10 dan angka toleransi tidak lebih dari angka 0.1, sehingga dinyatakan bebas multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghazali (2021:178), tujuan dari uji heterokedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heterokedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data *cross section* mengandung heterokedastisitas karena terdapat data yang

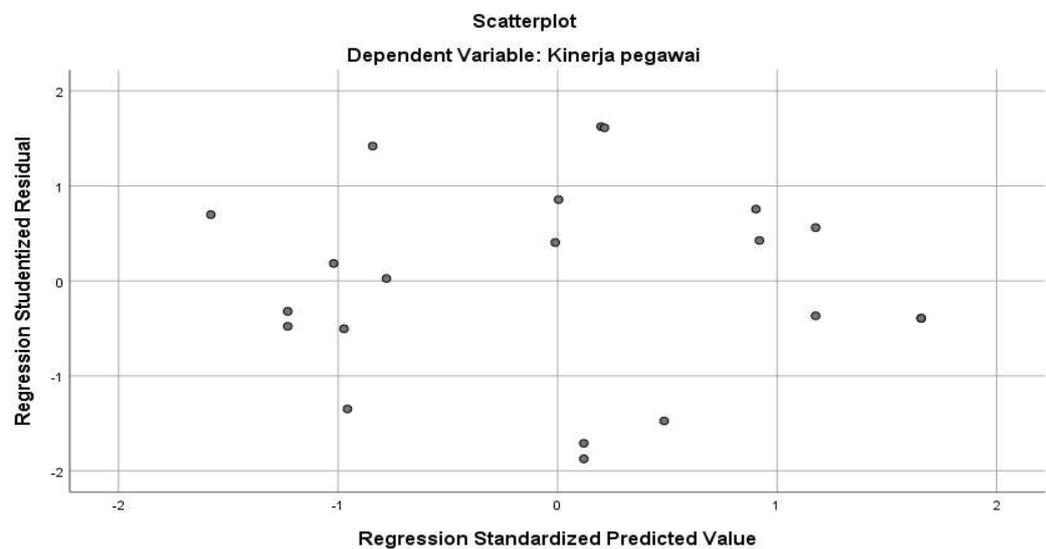
mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Untuk melakukan uji heterokedastisitas menggunakan SPSS versi 24.

Heterokedastisitas di uji menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antar absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikan hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas dan sebaliknya berarti non heterokedastisitas atau homoskedastisitas.

Tabel 4.11
Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Semangat Kerja	0.002	Tidak terdapat gejala heterokedastisitas
Disiplin Kerja	0.816	Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

(Sumber : Data Diolah, 2024)



Gambar 4. 3

Uji Heteroskedastisitas

(Sumber:Data diolah 2024)

Dari gambar scatterplot terlihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu, dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0, sehingga grafik tersebut tidak dapat dibaca dengan jelas. Hasil ini memperlihatkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan Program SPSS 24.

Hasil analisis regresi ditunjukkan pada gambar dan tabel sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.366	20.468		.604	.553
Semangat Kerja	2.167	.614	.835	3.530	.002
Disiplin Kerja	-.133	.563	-.056	-.236	.816

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
(Sumber : Data Diolah, 2024)

Tabel 4. 12
Analisis Regresi berganda

Variabel Independen	Koefisien Regresi	T hitung	Sig	Keterangan
Semangat Kerja	2,167	3,530	0,000	Berpengaruh Signifikan
Disiplin Kerja	-0,133	-0,236	0,000	Tidak Berpengaruh Signifikan
Konstanta : 12,366 F hitung : 15,135(Sig 0,000) F tabel : 3,47 T tabel : 2,101 R : 0,792 R square : 0,627				

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Dari data diatas, dapat disimpulkan nilai konstanta (nilai α) sebesar 12,366 dan untuk Semangat Kerja (nilai β) sebesar 2,167, sementara Disiplin

Kerja (nilai β) sebesar -0.133. Sehingga dapat di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y=12,366 + 2,167X_1+(-0,133)X_2 + e$$

Yang berarti :

- a. Nilai konstanta Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,366 yang menyatakan jika variabel X_1 dan X_2 sama dengan nol yaitu Semangat Kerja dan Disiplin Kerja. Maka Kinerja Pegawai adalah sebesar 12,366.
- b. Koefisien X_1 sebesar 2,167 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel X_1 (Semangat Kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar 2,167 (216,7%) atau sebaliknya setiap terjadi penurunan variabel X_1 (Semangat Kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai menurun sebesar 2,167 (216,7%).
- c. Koefisien X_2 sebesar -0,133 berarti bahwa setiap peningkatan variabel X_2 (Disiplin Kerja) sebesar 1% maka kinerja pegawai meningkat sebesar -0.133 (13,3%) atau sebaliknya setelah terjadi penurunan variabel X_2 sebesar 1%. Maka kinerja pegawai akan menurun sebesar -0,133 (13,3%).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

4.6 Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji F

Menurut Sugiyono (2016:81) menyatakan bahwa uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara simultan (Bersama-sama) terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan f hitung:

Tabel 4. 13
Hasil Perhitungan f hitung

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1431.752	2	715.876	15.135	.000 ^b
Residual	851.391	18	47.299		
Total	2283.143	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Semangat Kerja

(Sumber : Data Diolah, 2024)

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai f hitung 15.135 lebih besar dari f tabel 3.47 sedangkan nilai sig 0.000 lebih kecil dari 0.05 dengan demikian keseluruhan variabel independent semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Dengan demikian H3 diterima artinya semangat dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Hipotesis pertama (H_1) dalam penelitian ini adalah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Hal ini terbukti pada penilaian t hitung sebesar 3.530 dengan tingkat signifikan sebesar 0.002. Hal tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja (X_1) terbukti mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, di mana nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3.530 > 2.101$) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari taraf signifikan ($0.002 < 0.05$). Semangat kerja yang tinggi pada pegawai kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Karenakan fokus pada peningkatan pelayanan publik dan kepuasan masyarakat, semangat kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, inovatif, dan kolaboratif, sehingga tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dapat tercapai dengan baik. Pegawai Ombudsman yang memiliki semangat kerja tinggi berusaha memberikan pelayanan publik yang terbaik. Dedikasi ini memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan cermat dalam menangani pengaduan masyarakat, memastikan setiap masalah diselesaikan dengan adil dan efisien. Secara keseluruhan, semangat kerja tinggi pada pegawai kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan berpengaruh terhadap kinerja

pegawai, dengan fokus pada peningkatan pelayanan publik dan kepuasan masyarakat, semangat kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih efektif, inovatif, dan kolaboratif, sehingga tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan berkualitas dapat tercapai dengan baik.

Menurut Syamsyudin, dkk (2019 : 93), mengemukakan bahwa semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai produktivitas yang maksimal. Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaan. Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melakukan pekerjaan dengan giat, bekerja sama, berdisiplin, bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan lebih baik, maka dapat dikatakan bahwa semangat kerja sangat berkaitan dengan suasana atau keadaan sikap dan perasaan dari seseorang atau kelompok orang yang merasa terkait untuk melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan M. Rzfif Hafiz (2020), yang mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X_1) dan semangat kerja (X_2) memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai pada kantor kecamatan Gondangwetan di Kabupaten Pasuruan.

Menurut Ridwan, dkk (2023) mengemukakan bahwa semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep. Artinya semangat kerja dapat bangkit ketika

keinginan, motivasi dan motivasi kerja tercipta ketika seseorang memiliki keinginan atau minat untuk melakukan pekerjaannya. Lebih penting bagi karyawan mereka bahwa mereka bekerja di organisasi dan tidak lagi peduli dengan apa yang mereka dapatkan. Moralitas buruk ketika gaji lebih penting dari pada pekerjaan. Oleh karena itu, tidak heran jika yang berpenghasilan tinggi masih ingin pindah ketempat lain secara profesional. Seseorang yang benar-benar ingin bekerja dengan baik tanpa bimbingan dari atasan, dan dia bekerja bukan karena rasa takut tetapi karena keinginan batin untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Dia melihat pekerjaan sebagai kesenangan, bukan kesengsaraan.

Pada penelitian di atas peneliti juga menemukan adanya pengaruh semangat kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Hipotesis kedua (H_2) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_2) menunjukkan bahwa tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Hal ini terbukti pada nilai t hitung disiplin kerja - 0.236 lebih kecil dari t tabel yaitu sebesar 2.101 dengan nilai signifikan 0.816 jadi, disiplin kerja dalam penelitian ini tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Disiplin kerja sering dianggap

sebagai salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Namun, dalam konteks kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, terdapat kondisi khusus yang menyebabkan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Salah satu alasan utamanya adalah banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dilapangan. Pegawai di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan sering terlibat dalam tugas-tugas lapangan yang membutuhkan fleksibilitas waktu dan tempat kerja. Mereka mungkin harus menghadiri berbagai pertemuan, melakukan investigasi di Lokasi tertentu, atau berinteraksi langsung dengan masyarakat. Hal ini membuat mereka tidak selalu berada di kantor dan tidak mengikuti jadwal kerja yang ketat.

Pendapat di atas dapat diperkuat dengan penelitian Akhmad Darmawan, dkk (2022) mengatakan hasil dari penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cebong Kayuindo. Disiplin yang baik akan menggambarkan rasa tanggung jawab yang besar dan hal ini dapat mendorong gairah untuk bekerja serta menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan atau instansi sehingga dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan atau instansi tersebut.

Menurut Sri Lestari dan Dillah Afifah (2020) yang mengatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja

tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ardena Artha Mulia bagian produksi. Berdasarkan tanggapan responden dikaitkan dengan latar belakang dalam penelitian ini, bahwa dalam bekerja setiap karyawan dengan karyawan lainnya harus selalu saling menghormati, sehingga karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, dan juga semangat dalam menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya.

Pada penelitian ini peneliti juga menemukan bahwa di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan tidak adanya pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan.

3. Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Hipotesis ketiga (H_3) dalam penelitian ini adalah semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada hasil penelitian, maka nilai f hitung sebesar 15.135 dengan nilai signifikan sebesar 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, dimana nilai f hitung yang lebih besar dari nilai f tabel ($15.135 > 3.47$) dan nilai signifikan yang lebih kecil nilai taraf signifikan ($0.000 < 0.05$). Semangat kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan saling

melengkapi terhadap kinerja pegawai di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, ketika dua faktor ini berjalan secara simultan, hasilnya adalah peningkatan kinerja yang optimal. Dengan demikian, pengelolaan yang baik atas semangat kerja dan disiplin kerja akan menghasilkan kinerja pegawai yang optimal, mendukung pencapaian tujuan organisasi, dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Semangat kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Namun, dalam penelitian yang dilakukan di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, ditemukan bahwa semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, faktor yang lebih dominan adalah semangat kerja. Artinya, pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi lebih berperan signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai dibandingkan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan hal ini, disebabkan pegawai kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan sering kali melakukan pekerjaan diluar kantor, seperti melakukan investigasi dilapangan dan bertemu dengan masyarakat. Karena banyaknya pekerjaan lapangan ini, aspek disiplin kerja dalam hal kehadiran di kantor atau kepatuhan terhadap aturan internal mungkin tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka.

Penelitian di atas dapat diperkuat dengan penelitian Kiki dan Ahmad Yani (2023) bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $\text{sig } 0,000 < 0,50$ dan $F \text{ hitung } 689,742 > F \text{ tabel } 3,09$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Berdasarkan nilai $R \text{ square}$ sebesar 0,936 atau 94% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap variabel terikat sebesar 94% untuk sisanya 6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Menurut Ludya Frasticna Yurandini (2022) mengemukakan bahwa pengaruh motivasi ekstrinsik, semangat kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. BPR Jatim Cabang Kediri. berpengaruh secara simultan antara variabel motivasi ekstrinsik (X_1), semangat kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. BPR Jatim Cabang Kediri. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dapat terwujud dengan optimal apabila ketiga faktor tersebut mampu dikelola dengan baik. Tidak dapat dipungkiri bahwa pemberian motivasi ekstrinsik untuk pegawai sangat diharapkan berjalan dengan semestinya. Di sisi lain para pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk menciptakan rasa semangat dan disiplin kerja agar dapat mencapai kinerja positif yang diharapkan perusahaan.

Pada penelitian diatas peneliti juga menemukan bahwa di Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai dapat terwujud dengan optimal apabila semangat kerja dan disiplin kerja dikelola dengan baik.