

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Ombudsman

Upaya untuk membentuk lembaga Ombudsman di Indonesia dimulai selama pemerintahan Presiden K.H. Abdurrahman Wahid. Tampaknya pada saat itu pemerintah menerima tuntutan masyarakat yang kuat untuk pemerintahan yang bersih dan penyelenggaraan negara yang baik, atau pemerintahan yang bersih dan baik.

Presiden K.H. Abdurrahman Wahid segera mengeluarkan Keputusan Presiden nomor 155 tahun 1999 yang mengatur tim investigasi untuk mendirikan lembaga Ombudsman. Keputusan tersebut didasarkan pada gagasan bahwa lembaga Ombudsman Indonesia harus didirikan untuk lebih meningkatkan perlindungan hak-hak anggota masyarakat dari penyelenggara negara yang tidak melakukan tugas yang harus mereka lakukan. Ini akan memberi orang yang dirugikan kesempatan untuk mengadu kepada lembaga yang independen dan disebut Ombudsman.

Sistem pengawasan Indonesia memasuki fase baru setelah Keputusan Presiden Nomor 44 Tahun 2000 tentang Komisi Ombudsman Nasional dikeluarkan oleh K.H. Abdurrahman Wahid pada Maret 2000. Sejak itu, Komisi Ombudsman Nasional didirikan sebagai lembaga Ombudsman Indonesia. Menurut Presiden Nomor 44 tahun 2000, tiga gagasan utama yang mendorong pembentukan lembaga Ombudsman di Indonesia adalah:

1. Bahwa pemberdayaan masyarakat melalui peran serta mereka melakukan pengawasan akan lebih menjamin penyelenggaraan negara yang jujur, bersih, transparan, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme.
2. Bahwa pemberdayaan pengawasan oleh masyarakat terhadap penyelenggaraan negara merupakan implementasi demokrasi yang perlu dikembangkan serta diaplikasikan agar penyalahgunaan kekuasaan, wewenang ataupun jabatan oleh aparatur dapat diminimalisasi.
3. Bahwa dalam penyelenggaraan negara khususnya penyelenggaraan pemerintahan memberikan pelayanan dan perlindungan terhadap hak-hak anggota masyarakat oleh aparatur pemerintah termasuk lembaga peradilan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya untuk menciptakan keadilan dan kesejahteraan.

Kemudian untuk lebih mengoptimalkan fungsi, tugas, dan wewenang komisi Ombudsman Nasional, perlu dibentuk Undang-Undang tentang Ombudsman Republik Indonesia sebagai landasan hukum yang lebih jelas dan kuat. Hal ini sesuai dengan amanat ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor/MPR/2001 tentang rekomendasi arah kebijakan pemberantasan dan pencegahan korupsi, kolusi, dan nepotisme yang salah satunya memerintahkan dibentuknya Ombudsman dengan Undang-Undang. Akhirnya pada tanggal 7 Oktober 2008 ditetapkanlah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 37

Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia. Setelah berlakunya Undang-Undang Ombudsman Republik Indonesia, maka Komisi Ombudsman Nasional berubah menjadi Ombudsman Republik Indonesia. Perubahan nama tersebut mengisyaratkan bahwa Ombudsman tidak lagi berbentuk Komisi Negara yang bersifat sementara, tetapi merupakan lembaga negara yang permanen sebagaimana lembaga-lembaga negara yang lain, serta dalam menjalankan tugas dan wewenangnya bebas dari campur tangan kekuasaan lainnya. Tugas Ombudsman Republik Indonesia adalah :

1. Menerima laporan atas dugaan maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
2. Melakukan pemeriksaan substansi atas laporan.
3. Menindaklanjuti laporan yang tercakup dalam ruang lingkup kewenangannya.
4. Melakukan investigasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
5. Melakukan koordinasi dan kerja sama dengan lembaga negara atau lembaga pemerintahan lainnya serta lembaga kemasyarakatan dan perseorangan.
6. Membangun jaringan kerja.
7. Melakukan upaya pencegahan maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
8. Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Undang-Undang.

Ombudsman Republik Indonesia terdiri atas 9 anggota (termasuk 1 ketua dan 1 wakil ketua) , yang dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat berdasarkan calon yang diusulkan oleh Presiden.

Berdasarkan aturan peralihan UU No.37 Tahun 2008, seluruh anggota Komisi Ombudsman Nasional ditetapkan menjadi anggota Ombudsman Republik Indonesia sampai dengan ditetapkannya keanggotaan yang baru.

Periode 2011-2016

1. Danang Girindrawardana (Ketua merangkap Anggota)
2. Azlaini Agus (Wakil Ketua merangkap Anggota)
3. Ibnu Tricahyo (Anggota)
4. Budi Santoso (Anggota)
5. Hendra Nurtjahjo (Anggota)
6. Pranomo Dahlan (Anggota)
7. Petrus Beda Peduli (Anggota)
8. Muhammad Khoirul Anwar (Anggota)
9. Kartini Istikomah (Anggota)

Periode 2016-2021

1. Amzulian Rifai (Ketua merangkap Anggota)
2. Lely Pelitasari Soebekty (Wakil Ketua merangkap Anggota)
3. Adrianus Eliasta Meliala (Anggota)
4. Ahmad Alamsyah Saragih (Anggota)
5. Ahmad Su'adi (Anggota)
6. Alvin Lie Ling Piao (Anggota)

7. Dadan Suparjo Suharmawijaya (Anggota)
8. Laode Ida (Anggota)
9. Ninik Rahayu (Anggota)

Periode 2021-2026

1. Mokhammad Najih (Ketua merangkap Anggota)
2. Bobby Hamzah Rafinus (Wakil Ketua merangkap Anggota)
3. Dadan S. Suharmawijaya (Anggota)
4. Hery Susanto (Anggota)
5. Indraza Marzuki Rais (Anggota)
6. Jemsly Hutabarat (Anggota)
7. Johanes Widijantoro (Anggota)
8. Robert Na Endi Jaweng (Anggota)
9. Yeka Hendra Fatika (Anggota)

4.1.2 Struktur Organisasi Ombudsman Republik Indonesia Perwakilan

Kalimantan Selatan

Kantor Ombudsman Perwakilan Kalimantan Selatan terdiri dari Pimpinan yang disebut dengan Ketua Perwakilan yang beranggotakan 1 orang. Pada Keasistenan Pencegahan beranggotakan 4 orang, pada Keasistenan PVL beranggotakan 4 orang, dan pada Keasistenan Riksa beranggotakan 5 orang. Pranata Keuangan APBN beranggotakan 1 orang, Pramubakti berjumlah 3 orang, dan Petugas Keamanan berjumlah 3 orang. Total keseluruhan beranggotakan 21 orang.

Personil yang menduduki jabatan dan staff pada Kantor Perwakilan Kalimantan Selatan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi



Sumber : Kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalsel, 2024.

4.1.3 Deskripsi Jabatan

Masing-masing bagian dalam struktur organisasi Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan dijabat oleh pegawai dengan tugas dan fungsi jabatan sebagaimana pada tabel berikut :

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 bidang adalah sebagai berikut :

1. Keasistenan Pencegahan

Keasistenan pencegahan berfungsi untuk mencegah pelanggaran pelayanan publik di provinsi Kalimantan Selatan. Selain itu, tugas yang dimiliki keasistenan pencegahan sesuai dengan Peraturan Ombudsman Republik Indonesia Pasal 22 yaitu sebagai berikut :

- a. Berkolaborasi dengan pengawas internal instansi penyelenggara layanan dalam rangka pencegahan maladministrasi.
- b. Membangun jaringan kerja dengan penyelenggara layanan dalam rangka pencegahan maladministrasi.
- c. Melaksanakan program pencegahan maladministrasi.
- d. Sosialisasi.

- e. Investigasi sistemik.
 - f. Mengusulkan perbaikan kebijakan, organisasi, atau prosedur pelayanan publik.
 - g. Menilai dan melaporkan kegiatan.
2. Keasistenan Penerimaan dan Verifikasi Laporan Perwakilan (PVL)

Keasistenan penerimaan dan verifikasi laporan perwakilan (PVL) di seluruh provinsi Kalimantan Selatan bertanggung jawab atas penyelesaian laporan tahap penerimaan, pencatatan, dan verifikasi laporan. Selain itu, tugas yang dimiliki keasistenan penerimaan dan verifikasi laporan perwakilan (PVL) sesuai Peraturan Ombudsman Republik Indonesia No.30 Tahun 2012 mengatur Organisasi dan Tata Kerja Asisten Ombudsman Republik Indonesia yaitu:

- a. Menerima, mencatat, dan memverifikasi laporan tentang dugaan maladministrasi pelayanan publik;
 - b. Melakukan pemeriksaan substansial atas laporan;
 - c. Menindaklanjuti laporan yang termasuk dalam lingkup kewenangan Ombudsman; dan
 - d. Mengevaluasi dan melaporkan kegiatan dan tanggung jawab tambahan yang diberikan Ombudsman atau kepala perwakilan.
3. Keasistenan Pemeriksaan Laporan (RIKSA)

Keasistenan pemeriksaan laporan bertanggung jawab atas penyelesaian laporan selama tahap pemeriksaan di seluruh Provinsi Kalimantan Selatan. Selain itu, sesuai dengan Peraturan

Ombudsman Republik Indonesia No.30 Tahun 2012 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Asisten Ombudsman Republik Indonesia, keasistenan pemeriksaan laporan (riksa) yaitu :

- a. Melakukan pemeriksaan substansi atas laporan.
- b. Menindaklanjuti laporan yang tercakup dalam ruang lingkup kewenangan Ombudsman.
- c. Melaksanakan ajudifikasi berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- d. Melakukan investigasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan maladministrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik.
- e. Melakukan koordinasi dengan pengawas internal instansi penyelenggara layanan untuk pemeriksaan laporan.
- f. Melakukan evaluasi dan pelaporan kegiatan dan tugas lain yang diberikan Ombudsman atau kepala perwakilan.

4.1.4 Visi dan Misi Ombudsman Republik Indonesia

Visi Ombudsman Republik Indonesia :

“Ombudsman Republik Indonesia yang Berwibawa, Efektif dan Adil”

Misi Ombudsman Republik Indonesia :

1. Memperkuat kelembagaan.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan Ombudsman RI.
3. Meningkatkan partisipasi masyarakat.
4. Mendorong peningkatan kualitas pelayanan publik oleh penyelenggara pemerintahan.

5. Memperkuat pemberantasan dan pencegahan maladministrasi dan korupsi.

4.2 Deskriptif Karakteristik Responden

Responden yang menjadi objek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Penelitian ini mulai dilakukan di bulan Juni 2024. Kuesioner yang di bagikan kepada pegawai Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan sebagai sampel. Karakteristik responden terdiri dari usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Karakteristik responden yang diperoleh dari penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut :

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4. 2
Persentase Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-25 tahun	2	9,5%
2.	25-30 tahun	3	14,3%
3.	30-40 tahun	11	52,4%
4.	>40 tahun	5	23,8%
Total		21	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.2 diatas dari jawaban 21 responden di ketahui bahwa persentase tingkat usia responden yang paling banyak yaitu pada usia 30-40 tahun sebanyak 11 responden (52,4%), di ikuti dengan responden usia lebih dari 40 tahun sebanyak 5 responden (23,8%). Pada usia 25-30 tahun sebanyak 3 responden (14,3%). Setelah itu pada usia 20-25 tahun sebanyak 2 responden (9,5%).

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. 3
Persentase Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-Laki	12	57,1%
2.	Perempuan	9	42,9%
Total		21	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.3 di atas dapat dilihat dari jenis kelamin responden diketahui bahwa 21 orang yang berpartisipasi dalam penelitian tersebut terdiri dari jenis kelamin laki-laki sebanyak 12 responden (57,1%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 9 responden (42,9%).

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4. 4
Persentase Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA/Sederajat	5	23,8%
2.	S1	8	38,1%
3.	S2	8	38,1%
Total		21	100%

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan dari tabel 4.4 di atas dapat dilihat dari pendidikan terakhir responden. Diketahui bahwa persentase tingkat pendidikan terakhir yang paling sedikit yaitu pada SMA/Sederajat sebanyak 5 responden (23,8%). Tingkat pendidikan S1 dan S2 sama-sama memiliki 8 responden. Persentase S1 (Sarjana) sebanyak 8 responden (38,1%) dan S2 (Magister) sebanyak 8 responden (38,1%).

4.3 Uji Validitas dan Reliabelitas Instrumen

1. Kemampuan Kerja (X_1)

Variabel kemampuan kerja dalam penelitian ini diwakili oleh 9 pernyataan. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabelitas yang di uji menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) For Windows*. Kriteria pengambilan keputusan valid jika r hitung lebih besar dari t tabel. Sedangkan reliabel jika nilai α di atas 0.60, berikut tabel untuk lebih jelasnya :

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kemampuan Kerja

No.	Butir Pernyataan	Uji Validitas			Uji Reliabelitas		
		R hitung	Batas	Status	Alpha	Batas	Status
1.	P1	0,608	0,433	Valid	0,804	0,60	Reliabel
2.	P2	0,718	0,433	Valid	0,804	0,60	Reliabel
3.	P3	0,478	0,433	Valid	0,804	0,60	Reliabel
4.	P4	0,454	0,433	Valid	0,804	0,60	Reliabel
5.	P5	0,755	0,433	Valid	0,804	0,60	Reliabel
6.	P6	0,768	0,433	Valid	0,804	0,60	Reliabel
7.	P7	0,740	0,433	Valid	0,804	0,60	Reliabel
8.	P8	0,534	0,433	Valid	0,804	0,60	Reliabel
9.	P9	0,582	0,433	Valid	0,804	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 0,804, dengan demikian seluruh butir dijadikan untuk perhitungan estimasi regresi.

2. Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diwakili oleh 12 butir pernyataan. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabelitas instrumen

yang di uji menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) for Windows*. Kriteria pengambilan keputusan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel. Sedangkan reliabel jika nilai alpha di atas 0,60. Berikut tabel untuk lebih jelasnya :

Tabel 4. 6
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

No.	Butir Pernyataan	Uji Validitas			Uji Reliabelitas		
		R hitung	Batas	Status	Alpha	Batas	Status
1.	P1	0,436	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel
2.	P2	0,643	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel
3.	P3	0,690	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel
4.	P4	0,799	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel
5.	P5	0,779	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel
6.	P6	0,611	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel
7.	P7	0,682	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel
8.	P8	0,817	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel
9.	P9	0,587	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel
10.	P10	0,656	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel
11.	P11	0,897	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel
12.	P12	0,899	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui keseluruhan butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh angka pada kolom *Corrected Item Total CorrelationI* (r_{hitung}) memiliki nilai di atas 0,433 dan pada kolom *cronbach's alpha* memiliki angka diatas 0,60 yaitu 0,900, dengan demikian seluruh butir dijadikan untuk perhitungan estimasi regresi.

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini diwakili 27 butir pernyataan. Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabelitas instrumen yang diuji menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) For Windows*. Kriteria pengambilan keputusan valid jika r hitung lebih besar

dari t tabel. Sedangkan reliabel jika nilai alpha diatas 0,60. Berikut untuk tabel lebih jelasnya :

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai

No.	Butir Pernyataan	Uji Validitas			Uji Reliabelitas		
		R hitung	Batas	Status	Alpha	Batas	Status
1.	P1	0,541	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel
2.	P2	0,455	0,433	Valid	0,900	0,60	Reliabel
3.	P3	0,568	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
4.	P4	0,535	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
5.	P5	0,511	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
6.	P6	0,466	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
7.	P7	0,516	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
8.	P8	0,604	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
9.	P9	0,513	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
10.	P10	0,696	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
11.	P11	0,667	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
12.	P12	0,673	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
13.	P13	0,568	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
14.	P14	0,494	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
15.	P15	0,575	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
16.	P16	0,614	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
17.	P17	0,643	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
18.	P18	0,539	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
19.	P19	0,707	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
20.	P20	0,507	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
21.	P21	0,825	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
22.	P22	0,663	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
23.	P23	0,466	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
24.	P24	0,454	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
25.	P25	0,542	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
26.	P26	0,578	0,433	Valid	0,922	0,60	Reliabel
27.	P27	0,715	0,433	Valid	0,922	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 diatas 0.60 yaitu 0.922. dengan demikian seluruh butir dijadikan untuk perhitungan estimasi regresi.

4. Deskripsi Statistik Variabel

Tabel 4. 8
Deskripsi Statistik Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan Kerja	21	31	45	39,67	3,941
Lingkungan Kerja	21	23	57	49,86	7,316
Kinerja Pegawai	21	97	135	119,48	10,284
Valid N (listwise)	21				

Sumber : Data diolah, 2024

Variabel Kemampuan Kerja (X_1) dengan jumlah responden 21 orang, nilai minimum 31, nilai maximum 45, nilai mean 39,67 dan nilai std. deviation 3,941, yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai std. deviation sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah. Maka penyebaran nilainya merata.

Variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan jumlah responden 21 orang, nilai minimum 23, nilai maximum 57, nilai mean 49,86 dan nilai std. deviation 7,316, yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai std. deviation sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

Variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan jumlah responden 21 orang, nilai minimum 97, nilai maximum 135, nilai mean 119,48 dan nilai std. deviation 10,284, yang artinya nilai mean lebih besar dari nilai std. deviation sehingga penyimpangan data yang terjadi rendah maka penyebaran nilainya merata.

4.4 Uji Asumsi Klasik

1. 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 Kolmogrov-Smirnov* dan tabel 4.9 menunjukkan hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 4. 9
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		21
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	8,75149269
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,078
	Negative	-,126
Test Statistic		,126
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

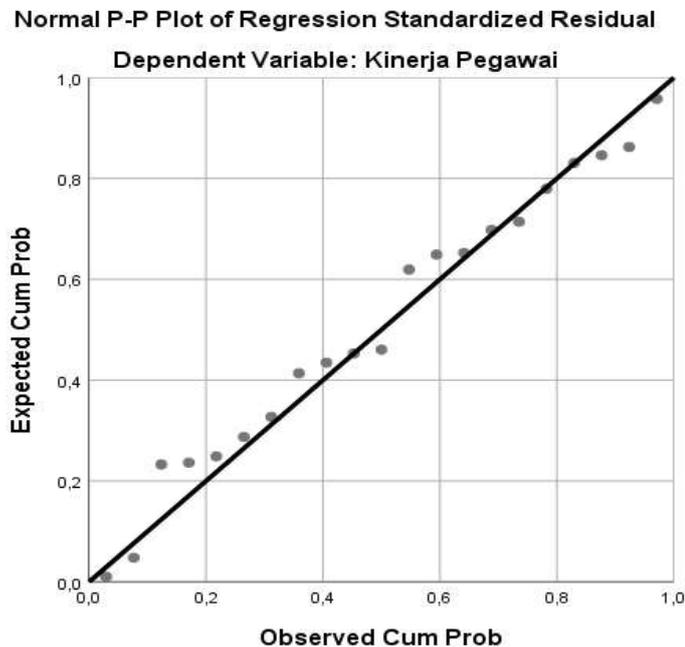
b. Calculated from data.

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 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang berarti nilainya $> 0,05$. Dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal karena nilai signifikan lebih besar ($>$) dari 0,05.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah teknik statistik untuk mengidentifikasi adanya korelasi tinggi antara dua atau lebih variabel independen dalam sebuah model regresi. Hal ini karena multikolinieritas dapat menyebabkan kesulitan dalam interpretasi pengaruh individu dari masing-masing variabel.

Untuk melakukan uji multikolinieritas dalam analisis regresi ada beberapa metode yang bisa digunakan yaitu menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing prediktor dengan persyaratan

terbebas dari multikolinieritas adalah apabila nilai VIF tidak lebih dari 10 dan angka *tolerance* tidak lebih dari angka 1.

Tabel 4. 10
Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Independent/Bebas	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1.	Kemampuan Kerja	0.764	1.308
2.	Lingkungan Kerja	0.764	1.308

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui nilai VIF tidak lebih dari 10 dan angka *tolerance* tidak lebih dari angka 1. Sehingga dinyatakan bebas multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas adalah sebuah metode dalam analisis regresi untuk mendeteksi apakah terdapat variasi yang tidak konstan (heterokedastisitas) pada variabel error dalam model regresi. Heterokedastisitas terjadi ketika varians dari error berbeda-beda pada tingkat observasi yang berbeda, yang dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien dan inferensi yang salah.

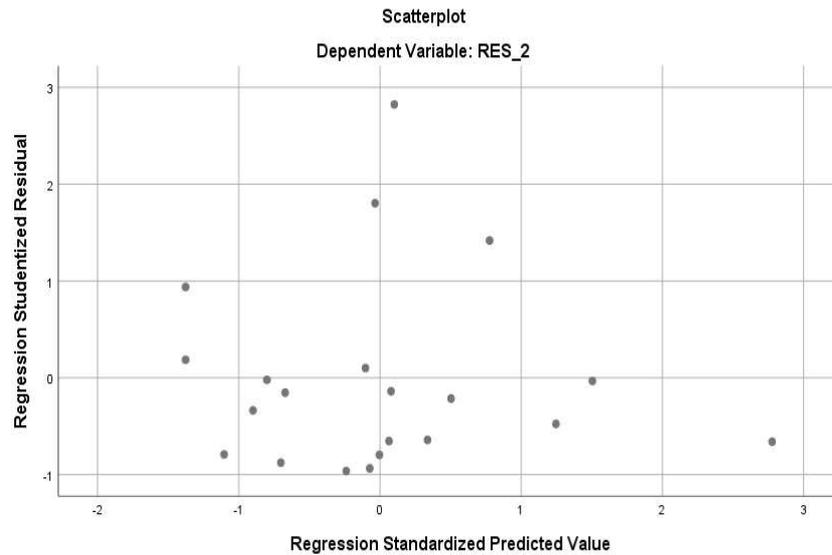
Bila signifikansi regresi korelasi lebih kecil dari 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heterokedastisitas dan sebaliknya berarti non heterokedastisitas atau homokedastisitas. Heterokedastisitas diuji menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absoult residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Hasil heterokedastisitas seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. 11
Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kemampuan Kerja	0.383	Tidak terdapat gejala heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	0.506	Tidak terdapat gejala heterokedastisitas

Sumber : Data diolah, 2024

Gambar 4. 3
Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah, 2024

Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heterokedastisitas karena signifikansi hasil korelasi lebih besar (>) dari 0,05 (5%). Sehingga data diperbesar tidak menyebabkan kesalahan semakin besar.

4.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan Program SPSS 24. Hasil analisis regresi ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Analisis Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	71,906	5,687		12,645	,000
	Kemampuan Kerja	1,686	,155	1,025	10,893	,000
	Lingkungan Kerja	-,387	,072	-,504	-5,354	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Data diolah, 2024

Variabel Independen	Koefisien Regresi	T hitung	Sig	Keterangan
Kemampuan Kerja	1,689	10,893	0,000	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	-0,387	-5,354	0,000	Tidak Berpengaruh Signifikan

Konstanta	: 71,906
F hitung	: 59,685 (Sig 0,000)
F tabel	: 3,47
T tabel	: 2,101
R	: 0,932
R square	: 0,869

Sumber : Data diolah, 2024

Dari data di atas , dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 71,906 dan untuk Kemampuan Kerja (nilai β) sebesar 1,689. Sementara Lingkungan Kerja (nilai β) sebesar -0,387. sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 71,906 + 1,689X_1 + (-0,387)X_2 + e$$

Yang berarti :

1. Nilai konstanta pada regresi adalah sebesar 71,906 dapat diartikan apabila semua variabel independen (kemampuan kerja dan lingkungan kerja) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka jumlah nilai kinerja sebesar 71,906.

2. Ada pengaruh yang searah, menurut nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja (X_1). Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel kemampuan kerja (X_1) sebesar 1,689 satuan, akan berdampak pada kinerja pegawai (Y) sebesar 1,689 satuan.
3. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang searah. Artinya apabila terjadi peningkatan pada variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar (-0,387) satuan, akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar (-0,387) satuan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.6 Uji Hipotesis Penelitian

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan f hitung.

Tabel 4. 13
Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	730,764	2	365,382	59,685	,000 ^b
	Residual	110,193	18	6,122		
	Total	840,957	20			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai f hitung 59,685 lebih besar dari f tabel 3,47. Sedangkan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian keseluruhan variabel independent penelitian yaitu kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Dengan demikian H4 diterima artinya kemampuan kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

4.7 Pembahasan

1. Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian ini kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Faktor kemampuan kerja menurut Handoko (2013:12) yang sesuai dengan kondisi sebenarnya menurut penulis di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan yaitu faktor pelatihan. Karena menurut penulis pelatihan yang diikuti dapat mempengaruhi kemampuan kerja pegawai dalam menyelesaikan masalah atau aduan dari masyarakat. Sehingga pelatihan dapat membantu pegawai dalam mempersiapkan diri menghadapi situasi atau aduan dari masyarakat. Contoh pelatihan yang diikuti Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan yaitu seperti pelatihan metode progresif dan partisipatif (propartif), mampu meningkatkan performa komunikasi dan percepatan penyelesaian laporan.

Faktor pendidikan berperan penting dalam Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan karena meningkatkan kemampuan dan pengetahuan pegawai dalam menangani pengaduan serta memahami regulasi dan hak-hak masyarakat. Pendidikan yang baik dapat membantu dalam dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif dan meningkatkan transparansi serta akuntabilitas dalam pelayanan publik.

Faktor pengalaman kerja juga sangat penting karena memberikan pemahaman praktis yang mendalam tentang prosedur dan tantangan dalam penanganan pengaduan masyarakat. Pengalaman kerja memungkinkan pegawai untuk menangani kasus dengan lebih terampil dan efisien, mengidentifikasi masalah dan merespon pengaduan dengan cara yang sesuai. Pegawai dengan pengalaman memahami bagaimana sistem birokrasi bekerja dan bisa menavigasi regulasi serta kebijakan yang kompleks dengan lebih baik. Secara keseluruhan pengalaman kerja mendukung efektivitas dan kredibilitas Ombudsman dalam menjalankan fungsinya untuk melindungi hak-hak masyarakat dan memastikan akuntabilitas lembaga publik.

Penelitian ini sejalan dengan Widyandari, A.A.I.L. (2022) berdasarkan hasil uji analisis data menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Selain itu, penelitian ini sejalan dengan temuan Nuariningsih, N.K. (2020), yang menunjukkan bahwa kemampuan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Tridarma Putri.

Penelitian lainnya yang sejalan menurut Anugrah, S. S., Gayatri, I. A. M., & Ariska, Y. I. (2023). Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat kemampuan kerja dari pegawai Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Menurut Sugiharta (2019) menyampaikan bahwa kemampuan kerja merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik dan mental.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian ini lingkungan kerja menunjukkan bahwa tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Artinya lingkungan kerja tidak terlalu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Rencana ruang kerja di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan dirancang dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas dan mendukung kesejahteraan pegawai. Desain yang buruk sebaliknya bisa menghambat kinerja dan menurunkan moral. Rancangan pekerjaan di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan dapat mempengaruhi

lingkungan kerja dengan menentukan bagaimana tugas-tugas diatur dan bagaimana komunikasi terjadi. Struktur pekerjaan yang jelas dan efektif dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi stress dan mempromosikan kerjasama antar pegawai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

Kondisi lingkungan kerja di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan memang dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja dan kesejahteraan pegawai. Lingkungan yang nyaman, aman dan mendukung seperti kedap suara, pencahayaan yang baik, ventilasi yang memadai dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai. Sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk dapat menyebabkan stress, penurunan semangat dan masalah kesehatan yang akhirnya berdampak negatif pada kinerja dan kualitas layanan yang diberikan.

Tingkat *visual privacy* juga sebenarnya sangat penting untuk membantu mengurangi gangguan dari aktivitas sekitar dan meningkatkan konsentrasi. Jika pegawai dapat bekerja tanpa gangguan visual dari orang lain, mereka cenderung lebih fokus dan produktif. Sedangkan tingkat *acoustical privacy* juga tidak kalah pentingnya karena dapat mengurangi kebisingan dan suara dari lingkungan sekitar membantu menjaga konsentrasi dan mencegah gangguan yang dapat mempengaruhi kinerja. Akustik yang baik juga penting untuk menjaga kerahasiaan informasi, terutama dalam pekerjaan yang melibatkan data sensitif atau percakapan pribadi.

Menurut penulis dari keempat faktor lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) yang sesuai dengan kondisi sebenarnya di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan yaitu tingkat *acoustical privacy* agar lebih dapat diperhatikan lagi untuk lingkungan kerja sekitar.

Penelitian ini sejalan dengan Santi Sarip (2023) dari hasil pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada. Faktor penting dalam kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, semakin baik kinerja karyawan.

Penelitian ini juga sejalan dengan Helseira, F. (2011). Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. DS Jaya Abadi.

Penelitian lain yang sejalan menurut Ningsih, O.L., Zaki, H., & Hardilawati, W.L. (2022) berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang sejalan juga terjadi pada Khasanah, Istiana, dan Sotya Partiwidiwidjojo (2021). Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja bernilai negatif berarti tidak ada hubungan positif antara lingkungan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan di Dinas Perdagangan dan Industri Kabupaten Kebumen.

Menurut Darmadi (2020:242) mengatakan lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan

kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Kuantitas hasil kerja di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan bisa memberikan pengaruh kinerja pegawai karena target yang jelas dan terukur membantu pegawai mengelola waktu dan prioritas dengan lebih baik, dan dapat meningkatkan efisiensi dan motivasi. Kualitas hasil kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Kualitas yang baik menunjukkan kompetensi dan kepuasan dalam pekerjaan, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri pegawai.

Efisiensi dalam melaksanakan tugas di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Proses yang efisien memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan akurat, mengurangi stress, dan meningkatkan kepuasan kerja. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin yang baik memastikan bahwa pegawai mematuhi prosedur, jadwal, dan standar yang ditetapkan. Serta meningkatkan konsistensi dan kualitas hasil kerja.

Ketelitian di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Ketelitian memastikan bahwa tugas

diselesaikan dengan akurat dan sesuai dengan standar, mengurangi kemungkinan kesalahan dan revisi. Kepemimpinan di Ombudsman dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Seperti dalam banyak organisasi, kualitas kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan seberapa efektif sebuah lembaga beroperasi.

Kejujuran menciptakan dasar kepercayaan diantara pegawai dengan pimpinan. Ketika kejujuran dijunjung tinggi, transparansi meningkat yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan jujur. Kreativitas memungkinkan pegawai untuk menemukan solusi yang inovatif terhadap masalah yang kompleks. Dalam menangani beberapa aduan masyarakat, pegawai yang kreatif dapat mencari pendekatan baru dan lebih efektif dalam menyelesaikan laporan. Pegawai yang memiliki inisiatif cenderung lebih proaktif dalam menangani permasalahan yang dihadapi. Serta cenderung lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Indikator kinerja pegawai menurut Afandi (2018:89) yang sesuai dengan keadaan sebenarnya menurut penulis di kantor Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan yang pertama adalah efisiensi dalam melaksanakan tugas, karena memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup dapat menyelesaikan tugas dengan efisien. Indikator yang kedua yaitu ketelitian, karena melakukan pemeriksaan ulang atau pengecekan data dan aduan masyarakat sangat penting untuk menyelesaikan tugas. Indikator yang terakhir yaitu kepemimpinan, karena arahan dari pemimpin sangat mendukung terhadap kinerja pegawai dalam menyelesaikan laporan terhadap keluhan pelayanan publik.

Penelitian ini sejalan dengan Tangkawarouw Kevin C., Victor PK Lengkong, dan Genita G. Lumintang (2019). Berdasarkan hasil dari regresi linear berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah.

Penelitian lain yang sejalan dengan Putri, Ni Kadek Fatmawati, Rolland E. Fanggidae dan Ni Putu Nursiani (2022). Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan membuktikan bahwa variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Semen Kupang (Persero).

Penelitian yang sejalan dengan Wulandari, Rini, Moch Saleh Udin dan Taufik Akbar (2023). Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Kecamatan Gurah, Kabupaten Kediri.

Adhari (2020:77) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.