



**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI OMBUDSMAN RI
PERWAKILAN KALIMANTAN SELATAN**
(THE INFLUENCE OF WORK ABILITY AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE OMBUDSMAN RI REPRESENTATIVE
OFFICE OF SOUTH KALIMANTAN)

Ridha Handayani¹, Nurhikmah², Muhammad Nurdin³
^{1,2,3}STIMI Banjarmasin
E-mail: rdhndyni@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, dengan sampel penelitian ditentukan melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan (3) secara simultan, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of Work Ability and Work Environment on Employee Performance at the Ombudsman RI Representative Office in South Kalimantan. The research method used is a descriptive quantitative approach. The population of this study includes all employees at the Ombudsman RI Representative Office in South Kalimantan, with the sample determined using purposive sampling techniques. Data collection was conducted using a questionnaire tested for validity and reliability. The data analysis technique employed is multiple linear regression. The results indicate that (1) Work Ability has a significant influence on Employee Performance, (2) Work Environment has a significant influence on Employee Performance, and (3) simultaneously, Work Ability and Work Environment significantly influence Employee Performance.

Keywords: Work Ability, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia dengan kapasitas yang diperlukan di bidang tertentu. Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi dan harus dipilih dengan hati-hati. Manajemen sumber daya manusia adalah aspek penting dari manajemen, yang berfokus pada fungsi pengadaan tenaga kerja, termasuk evaluasi pekerjaan, rekrutmen, pemilihan kandidat,



pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, serta kompensasi kinerja. Menurut Aprilianto (2019) mengatakan manajemen sumber daya manusia di setiap organisasi harus selaras dengan tujuan organisasi tanpa berlebihan atau kurang. Ini memastikan keseimbangan yang tepat antara kualitas dan kuantitas sumber daya manusia. Kantor Ombudsman berfungsi sebagai pengelola layanan masyarakat, dengan tujuan untuk memastikan kepuasan publik terhadap layanan pemerintah dan meminimalkan tindakan negatif. Namun, Ombudsman Perwakilan Kalimantan Selatan memiliki lingkungan manajerial dan komunikasi yang efektif untuk memberikan penyelesaian kasus yang tepat waktu dan akurat. Sangat penting untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan staf Ombudsman melalui pelatihan dan pengembangan, sehingga mereka dapat memberikan layanan berkualitas tinggi kepada masyarakat. Ombudsman berperan sebagai lembaga yang mendukung hak-hak warga negara memastikan keadilan dan meningkatkan akuntabilitas di penyelenggaraan pemerintahan. Kemampuan kerja tinggi dan lingkungan kerja mendukung kolaborasi dan efektif antar pegawai. Ombudsman memiliki tugas kritis dalam menangani aduan dan keluhan masyarakat terhadap pelayanan publik. Anam (2018:46) menyatakan lingkungan kerja adalah apa yang ada disekitar pegawai yang membuat mereka merasa aman, nyaman, dan puas yang membuat mereka merasa aman, nyaman, dan puas saat melakukan dan menyelesaikan tugas yang diberikan atasan mereka. Lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, termasuk lingkungan manajemen, alokasi sumber daya, dan lingkungan kerja. Faktor lainnya meliputi budaya organisasi, kepemimpinan yang memotivasi, komunikasi internal yang efektif, dan keterampilan organisasi, yang berkontribusi pada kepuasan dan produktivitas karyawan. Menurut Fachrezi dan Khair (2020:111) adapun indikator dari lingkungan kerja yaitu fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan hubungan kerja. Lingkungan kerja di kantor Ombudsman dapat berdampak positif pada motivasi pegawai, kesejahteraan psikologis, manajemen waktu, dan efisiensi operasional, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas departemen dan meningkatkan integritas organisasi. Fasilitas dan sumber daya kantor dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan, dengan akses ke fasilitas yang baik mengurangi jam kerja, meminimalkan biaya operasional, dan berkontribusi pada peningkatan produktivitas secara keseluruhan di kantor Ombudsman. Kemampuan kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi efektivitas di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan, membantu kinerja pegawai dan hasil kerja lembaga dalam menjalankan tugas pengawasan, penegakan hukum, dan penanganan aduan masyarakat. Menurut Moenir yang dikutip dalam (Pattarani dkk., 2021:24) jenis kemampuan kerja yaitu keterampilan teknis. Keterampilan teknis adalah pengetahuan dan penguasaan berkaitan dengan proses proses untuk bekerja dan peralatan kerja. Kemampuan konseptual adalah kemampuan seorang karyawan (pengambil keputusan) untuk menganalisa dan merumuskan tugas yang diberikannya. Kemampuan konseptual didefinisikan sebagai kemampuan untuk melihat sebuah gambaran kasar untuk mengenali unsur-unsur penting dalam situasi dan memahami di antara unsur-unsur. Menurut Afandi (2018:89) indikator- indikator kinerja pegawai antara lain kuantitas hasil kerja, satuan ukuran dari segala jenis yang berhubungan dengan besaran hasil kerja yang dapat direpresentasikan dengan suatu bilangan atau bilangan lain yang setara. Kualitas kerja adalah indikator kunci dari kinerja karyawan, mencakup faktor-faktor seperti efisiensi, disiplin, kepatuhan hukum, dan perilaku etis. Ini juga mencakup pengetahuan, kepemimpinan, dan proses

mempengaruhi serta memberikan konteks bagi para pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi. Kreativitas adalah keterampilan manusia yang sering diabaikan. Kemampuan untuk bekerja dan lingkungan kerja sangat penting bagi Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan untuk dapat berkomunikasi secara efektif dengan publik. Penelitian tentang pengaruh pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk memberikan informasi yang lebih akurat mengenai faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas organisasi. Memahami hubungan antara pekerjaan dan lingkungan kerja dapat membantu mengidentifikasi strategi dan tindakan yang dapat meningkatkan kinerja Ombudsman, menjadikan mereka lebih bertanggung jawab terhadap kebutuhan publik, serta berkontribusi pada pemerintahan yang efektif dan transparansi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja di Ombudsman Republik Indonesia (RI) perwakilan Kalimantan Selatan mengacu pada kompetensi dan kapasitas yang harus dimiliki oleh para pegawai atau pejabat di lembaga tersebut untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif.

Menurut Sugiharta (2019) menyampaikan bahwa kemampuan kerja merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik dan mental. Menurut penelitian Nurhaedah dkk (2018) dan Widyandari dkk (2022), menyebutkan bahwa kemampuan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Widyandari dkk (2022) mengidentifikasi empat indikator kemampuan kerja, yaitu pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan perilaku.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di Ombudsman Republik Indonesia (RI) merujuk pada suasana dan kondisi di tempat kerja yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan pegawai. Ini mencakup kondisi fisik kantor, seperti tata ruang, peralatan kerja, fasilitas, dan kenyamanan kerja. Dalam lingkungan kerja di Ombudsman RI, penting adanya kerja sama yang baik, komunikasi yang efektif, dan saling mendukung antarpegawai untuk mencapai tujuan lembaga. Suasana kerja yang positif akan memotivasi pegawai dalam menjalankan tugas. Ombudsman RI menerapkan budaya kerja yang berorientasi pada integritas, profesionalisme, independensi, dan akuntabilitas. Pegawai dituntut untuk bekerja dengan mengedepankan etika yang tinggi, menjunjung transparansi, serta bersikap adil dalam menangani pengaduan masyarakat.

Menurut Effendy dan Fitria (2019:50) lingkungan kerja didefinisikan sebagai interaksi langsung dalam pekerjaan antara seseorang dengan atasan, rekan sejawat, atau bawahan. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja terdiri dari semua hal-hal yang terjadi di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Hal-hal seperti air conditioning dan lighting yang baik adalah contohnya.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai di Ombudsman Republik Indonesia (RI) merujuk pada tingkat pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peran mereka di lembaga tersebut. Kinerja

pegawai di Ombudsman RI mencerminkan sejauh mana mereka memenuhi standar yang telah ditetapkan untuk menjaga kualitas layanan publik dan memastikan penanganan yang tepat terhadap laporan maladministrasi. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan seberapa baik dan cepat mereka menangani laporan masyarakat terkait dugaan maladministrasi. Ini mencakup kemampuan investigasi, analisis, dan penyusunan rekomendasi yang tepat untuk menyelesaikan masalah yang diadukan. Pegawai Ombudsman RI harus menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kinerja mereka diukur dari kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) serta peraturan perundang-undangan yang relevan.

Menurut Rerung (2019:54) mengatakan kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja menurut Sinaga (2020:14), didefinisikan sebagai fungsi pekerjaan atau aktivitas individu di dalam suatu perusahaan, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja karyawan menurut Adhari (2020:77), didefinisikan sebagai output dari kegiatan atau fungsi pekerjaan yang dilakukan dalam pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas pekerjaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan yang beralamatkan di Jalan S. Parman No.57, Antasan Besar, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Maret 2024.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan 22 karyawan Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan. Menurut Sugiyono (2017:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ini diambil karena dalam penelitian ini populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel yang diambil adalah semuanya. Menurut Sugiyono (2015:81), menjelaskan teknik sampling adalah metode pengambilan sampel. Dalam menentukan sampel untuk penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan secara sistematis. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, di mana semua populasi yang ada dalam penelitian menjadi sampel. Penelitian yang dilakukan pada Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan menggunakan sampel jenuh. Pengambilan sampel jenuh di mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan kata lain, setiap anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian, sehingga tidak ada elemen populasi yang terlewat. Teknik ini sering digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil atau terbatas, sehingga memungkinkan peneliti untuk melibatkan semua anggota populasi.

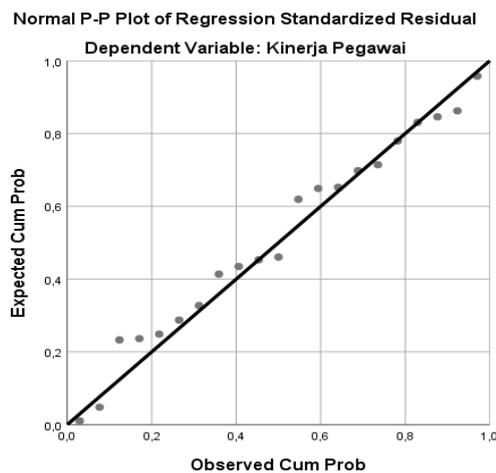
HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini peneliti akan melakukan 3 uji, yaitu uji normalitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk memastikan apakah data yang akan dianalisis mengikuti distribusi normal atau tidak. Ini penting karena banyak metode statistik klasik, seperti regresi linier, uji t, ANOVA, dan lainnya, mengasumsikan bahwa data harus berdistribusi normal.



Gambar 1: Grafik Uji Normalitas Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan gambar diatas dan mendapatkan hasil bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi tersebut berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk mendeteksi apakah terdapat hubungan linier yang sangat kuat antar variabel independen (bebas) dalam sebuah model regresi. Multikolinieritas dapat menyebabkan beberapa masalah dalam interpretasi hasil regresi dan mempengaruhi keakuratan estimasi parameter. Dalam penelitian ini bisa dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel Independen/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.

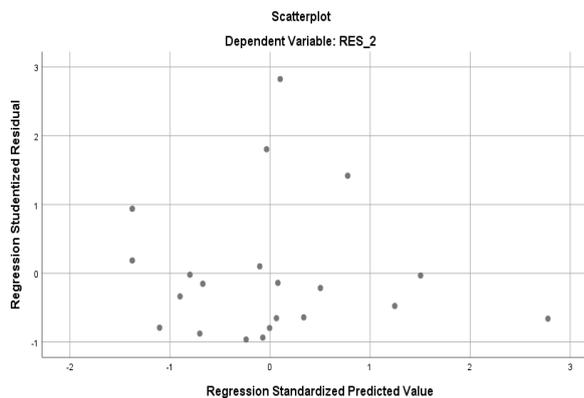
a. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heterokedastisitas adalah untuk mendeteksi apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual atau galat pada model regresi. Dalam model

regresi linier klasik, asumsi yang harus dipenuhi adalah homoskedastisitas, yaitu varian galat yang konstan di seluruh pengamatan. Jika varian galat berubah-ubah, maka terjadi heterokedastisitas, yang dapat mengganggu keakuratan estimasi dan interpretasi model regresi.

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.
2. Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu.

Untuk lebih jelasnya lihatlah gambar dibawah ini :



Gambar 4-3: Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas Sumber : Data diolah 2024

Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedistisitas dan layak digunakan dalam penelitian karena titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja dan penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola tertentu.

Analisa Hasil

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda adalah metode statistik yang digunakan untuk memodelkan hubungan antara satu variabel dependen (tergantung) dengan dua atau lebih variabel independen (bebas). Tujuan utama regresi linear berganda adalah untuk memahami seberapa besar pengaruh variabel- variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen. Hasil analisis regresi linear regresi ditunjukkan pada gambar dan tabel sebagai berikut :

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

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

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.

Uji Hipotesis

Uji f memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Hasil nilai signifikansi pengujian sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

		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.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil penelitian yang akan dibahas sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di 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 signifikan 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.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di 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 Hefeira, 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 Partiwidi Ediwidjojo (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 di 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. Fanggal 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).

Kesimpulan

Dari penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan pengujian data yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan.

Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang diberikan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Bagi Peneliti

1. Peneliti selanjutnya perlu mempersiapkan diri dengan baik untuk pengambilan data dengan melakukan observasi dan sosialisasi sebelum penyebaran angket.
2. Peneliti selanjutnya yang akan mengambil penelitian yang memiliki tema

serupa dan sama diharapkan dapat membantu meningkatkan keaktifan, rasa inisiatif, percaya diri dan kerja sama dengan informan penelitian.

3. Penelitian hendaknya dilakukan dalam lingkungan yang terkendali dan mematuhi semua pedoman yang ditetapkan oleh peneliti di Sekolah Manajemen Banjarmasin.

Bagi Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan

1. Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, maka sebaiknya Ombudsman RI Perwakilan Kalimantan Selatan melakukan penilaian kebutuhan pelatihan secara berkala untuk mengidentifikasi keterampilan yang perlu ditingkatkan. Memberikan *feedback* berkala kepada pegawai tentang kinerja mereka dan area yang perlu diperbaiki. Memberikan pengakuan publik kepada pegawai yang berkinerja baik untuk meningkatkan motivasi dan moral. Mengimplementasikan rotasi pekerjaan untuk memberikan pengalaman dan keterampilan baru kepada pegawai. Serta mendorong inovasi dalam proses kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja.
2. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi maka sebaiknya memastikan adanya saluran komunikasi terbuka antara pegawai dan manajemen untuk mendiskusikan masalah lingkungan kerja. Memastikan fasilitas kerja dalam kondisi baik dan mendukung produktivitas pegawai. Menciptakan ruang kerja yang nyaman dengan pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, memperbesar jarak sumber kebisingan dengan pekerjaan, memasang peredam suara pada dinding-dinding dan langit-langit, serta peralatan yang memadai.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih tinggi, maka sebaiknya mengimplementasikan program mentoring dan *coaching* untuk membimbing pegawai dalam pengembangan keterampilan. Memastikan adanya sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif. Mengadakan pertemuan rutin antara manajemen dan pegawai untuk membahas isu-isu lingkungan kerja dan mencari solusi bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrries, A.N. (2022). Komunikasi Interpersonal Antara Guru dan Siswa Secara Daring di SMAN 2 Palangkaraya pada Masa Pandemi Covid-19 (Doctoral dissertation, Unika Soegijapranata Semarang)
- Anugrah, P. A. D (2023). Analisis Komparasi Kinerja Karyawan *In Wedding Organizer* Saat Pandemi dan pada Saat New Normal (Studi pada Kantor Pusat Gresik) (Doctoral dissertation, UPN Veteran Jawa Timur)
- Anugrah, S. S., Gayatri, I. A. M., & Ariska, Y.I (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Tais Kelas II Kabupaten Seluma. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 191-196
- Bahri, S., & Arafah, N. (2020). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran di Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20-40
- Cahyawening, S. P. (2019). Pengaruh *Talent Management* dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Blue Gas Indonesia (Cabang Bandung) (Doctoral dissertation, Program Studi Magister Manajemen,



- Universitas Widyatama)
- Ervina, G. (2023). Analisis Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepribadian dan Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Kepala Sekolah Negeri di Labuhan Batu Selatan. In Unikal National Conference (pp. 405-414)
- Haerudin, C., & Umah, A. W. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(25), 203-208
- Helfeira, F. (2011). Pengaruh upah, lingkungan kerja, penilaian kinerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada PT DS Jaya Abadi) (*Doctoral dissertation*, Universitas Bangka Belitung)
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19-28
- Ismail, T., Yamin, M., Sawir, M., & Pasolo, F. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura. *The Journal of Business and Management Research*, 4(2), 602-609
- Iswara, I. M. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Bagian Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang) (*Doctoral dissertation*, STIE PGRI Dewantara Jombang)
- Iwah, I., Irfan, A., & Jumaidah, J. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Desa di Kecamatan Tommo Kabupaten Mamuju. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(3), 238-245
- Julian, M. B., & Ali, H. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sistem Informasi Manajemen: Database, Software dan Brainware. *Academia Letter*, 11
- Khasanah, I., & Ediwidjojo, S. P. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 6726-6734
- Kholilah, K., Gergita, A., Puspasari, M., & Kohar, Z. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Argon Medica Palembang. *Motivasi*, 6(1), 38-44
- Labiba, S., Farida, E., & Rahman F. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di UMKM Universal Kabupaten Tulungagung. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02)
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63
- Novandi, A. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja (*Ability*) dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. United Tractors Tbk Cabang

- Medan. Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains, 1(01)
- Nuariningsih, N. K. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Tridarma Putri (*Doctoral dissertation*, Universitas Pendidikan Ganesha)
- Pardede, J. (2022). Pengaruh Harga, Promosi dan Tempat Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merk Pretyfit pada PT. Christoper Adidaya Rekananda (*Doctoral dissertation*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta)
- Putri, N. K. F., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Kupang (Persero). *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 3(2), 109-121
- Rakky, N., Mas'ud, M., & Amang, B. (2022). Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Lingkungan Kerja dan Digital Terhadap Kinerja Pegawai Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar. *Jurnal Ekonomi Global*, 1(5)
- Rusdianingsih, R. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di Sekolah Luar Biasa Negeri Samarinda
- Salsabila, A. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kedisiplinan, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Aneka Usaha Lamongan Jaya (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Gresik)
- Saputra, H. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Rawat Inap Tata Karya Kecamatan Abung Surakarta Kabupaten Lampung Utara. *Repository Saburai*, 2(2)
- Sari, R. N. I., Sinring, B., & Chalid, L. (2019). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(4), 70-81
- Sari, W. R., & Rosita, T. (2024). *Influence of Work Abilities and Work Environment on Employee Performance in the Archives and Library Services of Paser District*. *Pancasila International Journal of Applied Social Science*, 2(01), 34-41
- Sarip, S (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Abc Persada. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 94-111.
- Simbala, M., Tulung, J. E., & Palendeng, I. D. (2023). Analisis Rasio Keuangan dalam Memprediksi Pertumbuhan Laba pada Perbankan Swasta yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2020. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(02), 345-353
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, V. P., & Lumintang, G. G. (2019). pengaruh lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1)
- Wang. K. (2021). Pengaruh Talent Management dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Akademis. id/Kevin Wang/22170213/Pembimbing: Ponco Priyantono



- Widyandari, A. A. I. L. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala (*Doctoral dissertation*, Universitas Mahasaraswati Denpasar)
- Wulandari, R., Udin, M. S., & Akbar, T. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Rahayu Kec. Gurah Kab. Kediri. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 239-252