

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere

I Luh Sri Astuti

Universitas Nusa Nipa
email: sriiluh9@gmail.com

Walter Obon

Universitas Nusa Nipa

Viktor Eko Transilvanus

Universitas Nusa Nipa

Abstract.

This study aimed to (1) determine workability and physical work environment, (2) determine whether workability affects employee Performance, (3) determine whether the physical work environment affect employee performance (4) determine workability and physical work environment on employee performance. The population in this study consisted of 54 people. This Research was conducted through census or Saturated sampling due to the limited population. The data in this study were collected through questionnaires and analysed using descriptive and inferential statistical methods, namely multiple linear regressions. Hypothesis testing was done through the t test and F test. The results of descriptive analysis revealed that the variables of employee performance, workability and physical work environment were categorized as good. The statistical results of the t test showed that partially the workability variables and the physical work environment have a positive and significant influence on employee performance. The results of the F test statistic indicated that simultaneously the variables of transformational leadership style and compensation had a significant effect on employee performance. The statistical results of the F test showed that simultaneously the workability variables and the physical work environment variable have a significant effect on employee performance. The results of the determination analysis showed that the workability and physical work environment variables are able to explain the variation in the fluctuation of employee performance by 47,3%

Keywords: Work Ability, Physical Work Environment, Employee Performance

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mengetahui kemampuan kerja dan lingkungan kerja fisik (2) Untuk mengetahui kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (3) Untuk mengetahui Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai (4) Untuk mengetahui kemampuan kerja dan lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 54 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan Uji F. Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel kinerja pegawai, kemampuan kerja dan lingkungan kerja fisik dikategorikan baik. Hasil statistik uji t menunjukkan secara parsial variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan

secara simultan variabel kemampuan kerja dan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja fisik mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai sebesar 47,3%

Kata kunci: Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Berdasarkan peraturan Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Nomor 5 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Pencarian dan Pertolongan maka Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere mempunyai tugas melaksanakan siaga, latihan, operasi, pengelolaan komunikasi, sarana dan prasarana, bimbingan teknis tenaga dan potensi, serta masyarakat Pencarian dan Pertolongan, karena kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere menempatkan tim penyelamat di tiga pos yaitu, Pos Pencarian dan Pertolongan Labuan Bajo, Pos Pencarian dan Pertolongan Alor, dan Pos Unit Siaga Pencarian dan Pertolongan Ende. Prioritas penempatan lokasi ketiga Pos Pencarian dan Pertolongan tersebut didasarkan atas kerawanan tinggi terhadap terjadinya kecelakaan, bencana dan kondisi yang membahayakan jiwa manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Bernadindan Russel (2015) yang menyatakan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan dengan baik atau tidak berdasarkan enam indikator yaitu, *Quality, Quantity, Time Lines, Cost Effectiveness, Need for supervision* dan *Interpersonal impact*. Berdasarkan indikator tersebut selanjutnya dilakukan prasurvei untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. Hasil prasurvei dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Data Hasil Prasurvei

No	Indikator	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Skor Aktual	Skor Ideal	Skor Total
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
1	<i>Quality</i>	0	0	0	0	0	0	9	36	11	55	91	100	91.00
2	<i>Quantity</i>	0	0	0	0	0	0	10	40	10	50	90	100	90.00
3	<i>Time Lines</i>	0	0	0	0	0	0	13	52	7	35	87	100	87.00
4	<i>Cost Effectiveness</i>	0	0	0	0	0	0	12	48	8	40	88	100	88.00
5	<i>Need For Supervision</i>	0	0	0	0	3	9	12	48	5	25	82	100	82.00
Jumlah												628	700	89.71

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere sebesar 89.71%. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar 10.29% (100%-89,71%) yang menjadi permasalahan kinerja pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. Selanjutnya variabel kinerja pegawai terdiri dari

enam indikator dimana satu indikator terendah adalah : 1) *Need for supervisor* (82%)

Permasalahan kinerja pegawai tidak terjadi dengan sendirinya tetapi ditentukan oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini, faktor pertama yang sangat menentukan tinggi rendahnya kinerja adalah Kemampuan Kerja Pegawai. Menurut Wibowo (2007:110) kemampuan adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalitas dalam suatu bidang tertentu oleh para pekerja untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dan memberikan hasil yang optimal. Tolo *et al* (2016: 265) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara kemampuan kerja dengan kinerja dimana dengan memiliki keahlian atau kemampuan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang sangat menentukan kinerja pegawai adalah Lingkungan Kerja Fisik Menurut Nitisetomo lingkungan kerja fisik yang baik membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. rasa nyaman yang muncul dari dalam diri pegawai tersebut, dari segi kemampuan seseorang pegawai dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari dalam diri sendiri (internal) dan faktor yang berasal dari luar (eksternal) dalam menjalankan suatu pekerjaan di kantor hal yang menjadi pengaruh untuk kinerja pegawai secara eksternal adalah lingkungan kerja fisik.

Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dilihat dari penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian Kemampuan Kerja terhadap kinerja pegawai dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan adanya *research gap* yang mengindikasikan adanya ketidakkonsistenan hasil riset penelitian seperti terlihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Ringkasan *research gap*

No	Hubungan Variabel	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Pengaruh Kemampuan Kerja	Berpengaruh Positif dan Signifikan	Ika Irpani (2021), Cahya Putra (2021), Maychel B.A. Wuwungan (2022), (2019), Pradita <i>et al</i> (2021),
		Berpengaruh Positif dan tidak Signifikan	Ni Putu Christilian Pratiwi, (2022)
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik	Berpengaruh Positif dan Signifikan	Arvion Setya Pramaswara, (2021) Ella Anastaya Sinambela, (2021) Luh Putu Oktaviani, (2019)
		Berpengaruh Positif dan tidak Signifikan	Dewi Fitriani, (2018)

Hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan *research gap*, oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti empiris sejauh mana pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap kinerja pegawai dan inilah sebagai celah untuk kejelasan hasil penelitian.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Reza Amelia (2013:2) menyatakan bahwa kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Taurisa Ratnawati kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas

maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kinerja yang telah ditetapkan. **Kemampuan Kerja**

Robbins (2008:57) menjelaskan bahwa “Kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Individu yang tingkat kemampuannya tinggi cenderung akan menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik, cepat dan tepat. Selanjutnya menurut Sutrisno (2009:84), kemampuan atau kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Rahmawanti 2014) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana memengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Nitisemito dalam Arianto (2016:18) lingkungan kerja fisik yang baik membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang muncul dari dalam diri pegawai tersebut mampu memajukan kinerja dalam diri pegawai tersebut.

Hipotesis Penelitian

- H1 :Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- H2 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai
- H3 : Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere yang berjumlah 54 pegawai. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (*total sampling*) sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner sebagai alat pengumpulan data sudah baik dan tidak menimbulkan informasi yang bias maka perlu dilakukan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukan semua item pernyataan dinyatakan valid dan reliabel. Selanjutnya data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa : (1) persentase skor total untuk variabel Kemampuan Kerja adalah 85,20% dengan kategori sangat baik; (2) persentase skor total untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik adalah 85,72 % dengan kategori sangat baik; (3) persentase skor total untuk variabel kinerja pegawai adalah 85,20% dengan kategori baik.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yaitu: variabel Kemampuan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara parsial terhadap variabel terikat kinerja kerja (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji hipotesis parsial (Uji t)

No	Model	Unstandardized Coefficients (B)	t	Sig.
1	(Constant)	-8,944	-0,851	0,400
2	Kemampuan Kerja (X_1)	0,523	2,909	0,006
3	Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,673	4,542	0,000

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut:

1. Variabel Kemampuan Kerja (X_1)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,909 dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variable Kemampuan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel Kemampuan Kerja semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

2. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2)

Hasil uji statistik pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,542 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menolak hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel Lingkungan Kerja Fisik semakin meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (Uji F) bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel bebas Kemampuan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Uji hipotesis simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1072,620	2	536,310	16,631	0,000 ^b
	Residual	1193,155	37	32,247		
	Total	2265,775	39			

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 16,631 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Pegawai sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu : Kemampuan Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil analisis dengan

menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Koefisien determinasi (R^2)

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,688 ^a	0,473	0,445	5,67868

Sumber : Hasil Analisis Data 2023

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 5. di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,473 yang berarti bahwa ke 2 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Gaya Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere sebesar 47,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 52,7% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Kemampuan Kerja ditingkatkan dengan lebih baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kemampuan Kerja ditingkatkan maka Kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai antarlain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Ika Irpani(2021), Cahya Putra Maychel B.A. Wuwungan(2022). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai kepemimpinan terutama beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel 83,85%. (masih terdapat *gap* sebesar 16,15%). Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah: *Individualized Consideration* (78,67%). Pertimbangan individu meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi pengikut. Pemimpin akan berusaha memahami status, posisi, dan harapan anggota dengan baik. Pemimpin harus memberikan perhatian yang bersifat pribadi kepada karyawan yang dipimpinnya, terutama jika mereka menghadapi permasalahan di tempat kerja atau masalah pribadi. Kepedulian pribadi akan membuka hati dan mencairkan kebekuan hati karyawan sehingga dengan demikian mereka menjadi lebih terbuka dan mau berpartisipasi penuh di dalam proses pencapaian nilai. Mereka juga menjaga jalur komunikasi tetap terbuka sehingga karyawan merasa bebas untuk berbagi ide dan memberikan pengakuan langsung dari kontribusi unik dari setiap karyawan. Konsiderasi sangat mempengaruhi kepuasan bawahan terhadap atasannya dan dapat meningkatkan produktivitas bawahan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan

Maumere. Berpengaruh positif tidak signifikan dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja Fisik semakin ditingkatkan maka Kinerja pegawai akan meningkat. Berpengaruh tidak signifikan dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja Fisik semakin ditingkatkan maka Kinerja pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Dewi Fitriani (2018), Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan terhadap Kinerja pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : 1) Cahya Putra(2021),Ella Anastasya Sinambella (2021).

Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Meskipun secara parsial, variabel Lingkungan Kerja Fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, namun berdasarkan uji F, variabel Kemampuan Kerja secara simultan (bersama-sama dengan variabel Lingkungan Kerja Fisik) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere. Dengan demikian instansi perlu melakukan perbaikan terhadap variabel Kemampuan Kerja secara bersama-sama dengan Variabel Lingkungan Kerja Fisik.

Untuk dapat mengurangi gap variabel Kinerja pegawai maka Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere harus mampu meningkatkan Kemampuan Kerja , Meskipun Kemampuan Kerja sudah termasuk kriteria sangat baik (85,20%) namun masih terdapat *gap* sebesar 14,80 %. *Gap* ini harus dikurangi yaitu dengan memperbaiki beberapa indikator yang persentase persepsinya dibawah persentase persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah Kemampuan Fisik dan Dampak Kemampuan 84,00% (sangat Baik). kemampuan fisik diberi pengertian sebagai kapasitas untuk melakukan tugas yang menuntut stamina, *dexterity* (ketangkasan), *strength* kekuatan), dan karaktersistik Salah satu cara untuk memperbaiki kemampuan fisik yaitu pimpinan melakukan aktivitas olahraga secara rutin bersama para pegawai

dengan berolahraga fisik serta melatih dan menerapkan sikap cepat tanggap dalam kinerja pegawai. Salah satu cara untuk memperbaiki dampak kemampuan yaitu melatih diri dalam menyelesaikan masalah dan bekerja secara profesional. Pimpinan juga dapat mengadakan pertemuan-pertemuan dengan bawahannya dalam rangka pemberian bimbingan, konsultasi, dan pengarahan dengan melakukan kegiatan tersebut dapat menghindarkan terjadi konflik dan menciptakan suasana kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variable Kemampuan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sedangkan variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja pegawai pada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere adalah 47,3%.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut : Kepada Kantor Pencarian dan Pertolongan Maumere di sarankan untuk;1). Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan memperbaiki Kemampuan Pimpinan harus melakukan pelatihan kepada para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, selain itu dapat memberikan penugasan-penugasan kepada pegawai sehingga pegawai dapat belajar dan dapat diarahkan secara langsung oleh pimpinan. 2). Meningkatkan Kinerja Pegawai dengan melengkapi Lingkungan Kerja Fisik diharapkan Kantor untuk selalu menjaga dan mempertahankan yang sudah ada untuk pegawai serta menjaga lingkungan kerja yang sudah baik seperti saat ini sehingga dapat meningkatkan pencapaian kinerja.

REFERENSI

- Andi Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Erlangga.
- Bastian. (2015). *System akuntansi sector public*. Jakarta: Erlangga.
- Bernadin & Russel, JEA. (1998). *Human resources management*, New York: Mc. Graw Hill, Inc. Bob Sabran, Wibi Hardani. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, S. N., & Marpaung, N. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kiyokuni Indonesia. *parameter*, 8(1), 1- 12.
- Edison, Emron., Yohny Anwar., & Imas Komariyah (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2011) *Manajemen teori kasus dan solusi*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : PT Bumi Askara.

- Irpani, Ika, Suprayitno Suprayitno, and Sutarno Sutarno. (2021). "Pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten karanganyar." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 21.1.
- Langga, R. A. A., Carcia, M. S. M., & Obon, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Tim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Agung Mandiri Motor. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 220-23
- Obon, W. (2014). Mengembangkan kualitas strategi bersaing yang berdampak pada kinerja perusahaan. Skripsi Tidak Diterbitkan. Program studi magister manajemen. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Putra, D. C., Mustam, M., & Yuniningsih, T. (2013). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan gayamsari kota semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 2(4), 194-203.
- Sugiyono & Susanto. (2015). *Cara mudah belajar spss & lisrel teori dan aplikasi*.
- Sugiyono & Susanto. (2015). *Cara belajar mudah belajar SPSS dan lisrel teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Selvin, E. N., Kurniawan, A. P., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan Dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(2), 121-132.
- Transilvanus, V. E., Darsono, J. T., & Sumarsono, T. G. (2019). The impact of Workplace Environment, Motivation and Workplace discipline on Employees' Performance of Local Water Supply Utility at Sikka Regency, Indonesia. *International Journal of Advances in Scientific Research and Engineering-IJASRE*, 5(4), 141-148. DOI: 10.31695/IJASRE.2019.33155
- Weni, M. E., Obon, W., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. *Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis: Cuan*, 1(1), 81-91.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada