

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA,  
DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI NON ORGANIK KANTOR PERWAKILAN  
BANK INDONESIA  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**TESIS**



**NURKOLIS  
92223001**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2025**

# **TESIS**

## **PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ORGANIK KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**NURKOLIS  
92223001**



Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Manajemen pada  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dipertahankan pada Maret 2025 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
2025**

### PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nurkolis  
NIM : 92223001  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2025



**Nurkolis**  
**NIM: 92223001**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON  
ORGANIK KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

TESIS

**NURKOLIS**

92223001

Disetujui untuk disampaikan kepada panitia penguji

Pada Tanggal Maret 2025

Pembimbing I

Pembimbing II



**Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., M.M.**  
NIDN: 0207046301



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0211116203

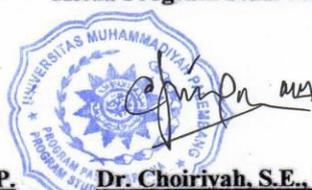
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P.**  
NIDN: 0212016802



**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.**  
NIDN: 0211116203

iv

iv

**LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI**

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ORGANIK KANTOR  
PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**TESIS**

**NURKOLIS  
92223001**

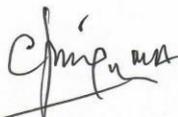
**Telah Dipertahankan di Hadapan Dewan Penguji Tesis  
Pada tanggal: 22 Maret 2025**

**Ketua**



**Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.  
NIDN: 0207046301**

**Sekretaris**



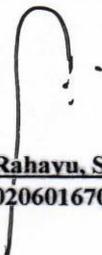
**Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.  
NIDN: 0211116203**

**Anggota I**



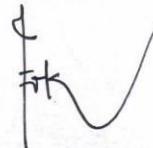
**Dr. H. M. Idris., S.E., M.Si.  
NIDN: 0213106001**

**Anggota II**



**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.  
NIDN: 0206016702**

**Anggota III**



**Dr. Fadhil Yamaly., S.E., Ak., M.M.  
NIDN: 0217107002**

v

v

# **PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON ORGANIK KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**Nurkolis**

Nurkolis. 2025. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan. Tesis, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan 2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan 4) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yang digunakan peneliti adalah Variabel motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 100 pegawai yang dipilih secara *Purposive Sampling*. Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan Aplikasi Program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (4) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kinerja Pegawai

**THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND  
COMPETENCE ON THE PERFORMANCE OF NON-ORGANIC  
EMPLOYEES OF BANK INDONESIA REPRESENTATIVE OFFICE OF  
SOUTH SUMATERA PROVINCE**

***Nurkolis***

*Nurkolis. 2025. The Effect of Motivation, Work Environment, and Competence on the Performance of Non-Organic Employees of Bank Indonesia Representative Office of South Sumatra Province. Thesis, Master of Management Study Program, Postgraduate Program, Muhammadiyah University of Palembang. Advisors (1) Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., M.M. (2) Dr. Choiriyah, S.E., M.Si.*

***Abstract***

*This study aims to determine 1) The Influence of Motivation, Work Environment, and Competence on the Performance of Non-Organic Employees of the Bank Indonesia Representative Office of South Sumatra Province 2) The Influence of Motivation on the Performance of Non-Organic Employees of the Bank Indonesia Representative Office of South Sumatra Province 3) The Influence of Work Environment on the Performance of Non-Organic Employees of the Bank Indonesia Representative Office of South Sumatra Province 4) The Influence of Competence on the Performance of Non-Organic Employees of the Bank Indonesia Representative Office of South Sumatra Province. This type of research is Associative. The variables used by researchers are the variables of motivation, work environment, competence and employee performance. The sample in this study was Non-Organic Employees of the Bank Indonesia Representative Office of South Sumatra Province totaling 100 employees selected by Purposive Sampling. The data used in this study is primary data with a questionnaire data collection method. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression with the SPSS Program Application. The results of this study indicate that: (1) motivation, work environment and competence together have a positive and significant effect on employee performance (2) motivation has a positive and significant effect on employee performance (3) work environment has a positive and significant effect on employee performance (4) competence has a positive and significant effect on employee performance.*

***Keywords:*** *Motivation, Work Environment, Competence and Employee Performance*

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **Motto**

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S. Al - Baqarah:286)

Pengetahuan tanpa tindakan adalah sia – sia dan tindakan tanpa pengetahuan adalah kegilaan (Imam Al Ghazali)

### **Persembahan**

1. Terkhusus untuk orang tua tercinta Ayah: Alm. Tamidjan dan Ibu: Yahmi
2. Istri Tercinta Anis Anggraini.
3. Anak – anakku Bertha Salmania Putri, Irfan Ghani Adinata, Nadia Juhan Faiza dan Nadira Hafsa Nurani
4. Saudara – saudara saya; Riono, Rita dan Riati
5. Teruntuk sahabat dan Magister angkatan 35
6. Almamater yang saya banggakan Universitas Muhammadiyah Palembang

## PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, Dengan puji syukur kehadiran Allah SWT. Atas rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, tesis ini. Penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua saya Ayah (Alm. Tamidjan) dan Ibu (Yahmi), Istriku tercinta (Anis Anggraini) dan anak – anakku (Bertha Salmania Putri, Irfan Ghani Adinata, Nadia Juhan Faiza dan Nadira Hafsa Nurani) yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis dan berjasa dalam memberikan dorongan motivasi dalam penulisan Tesis ini, penulis sangat menyadari keterbatasan penulis dalam membuat riset. Selesaiannya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Abid Djazuli, S.E., M.M. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Ir. Mukhtarudin Muchsiri, M.P. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M. selaku Sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang
4. Prof. Dr. H. Fatimah, S.E., M.Si. selaku Penelaah I. Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. selaku Penelaah II dan Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. selaku Penelaah III Seminar Proposal Tesis.
5. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. Selaku Ketua Penguji. Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. Selaku Sekretaris. Dr. H. M. Idris., S.E., M.Si. Selaku Anggota I.

Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. selaku Anggota II dan Dr. Fadhil Yamaly, S.E. AK., M.M. selaku Anggota III dalam Ujian Tesis

6. Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M. selaku Pembimbing I dan Dr. Choiriyah, S.E., M.Si. selaku Pembimbing II, dengan masukkan dan memotivasi kerja penulis.
7. Bapak dan Ibu dosen serta staff dan karyawan Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Responden Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan yang telah bersedia menjadi responden dalam membantu penyelesaian penyusunan tesis.
9. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi Informasi. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada peneliti khususnya, dan bagi pembaca pada umumnya.

Palembang, Maret 2025

Penulis

Nurkolis

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Sampul Luar</b> .....	<b>i</b>
<b>Halaman Judul</b> .....	<b>ii</b>
<b>Halaman Pernyataan Plagiat</b> .....	<b>iii</b>
<b>Halaman Pengesahan</b> .....	<b>iv</b>
<b>Halaman Pengesahan Penguji</b> .....	<b>v</b>
<b>Abstrak</b> .....	<b>vi</b>
<i>Abstract</i> .....	<b>vii</b>
<b>Motto dan Persembahan</b> .....	<b>viii</b>
<b>Prakata</b> .....	<b>ix</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>xi</b>
<b>Daftar Tabel</b> .....	<b>xiii</b>
<b>Daftar Grafik</b> .....	<b>xiv</b>
<b>Daftar Lampiran</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	15
C. Tujuan Penelitian .....	16
D. Manfaat Penelitian .....	17
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS</b>	
A. Kajian Kepustakaan .....	20
B. Kerangka Pemikiran.....	35
C. Hipotesis .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Objek Penelitian.....	41
B. Metode Penelitian .....	41
C. Operasionalisasi Variabel .....	42
D. Populasi dan Sampel.....	42
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan	

Jenis Data yang Digunakan.....	44
F. Metode Pengujian Data.....	46
G. Uji Kualitas Data .....	48
H. Uji Model.....	49
I. Metode Analisis .....	51
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	56
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	85
<b>BAB V KESIMPULAN</b>	
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran.....	93
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>95</b>
<b>Lampiran.....</b>	<b>97</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel I.1 Data Pencapaian Kinerja .....	11
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	42
Tabel III.2 Penskoran Jawaban Angket.....	46
Tabel IV.1 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai .....	59
Tabel IV.2 Uji Validitas Variabel Motivasi .....	60
Tabel IV.3 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	61
Tabel IV.4 Uji Validitas Variabel Kompetensi .....	61
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas.....	62
Tabel IV.6 Uji Linieritas Data.....	68
Tabel IV.7 Uji Multikolinearitas .....	69
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	71
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi.....	73
Tabel IV.10 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan .....	75
Tabel IV.11 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompetensi .....	77
Tabel IV.12 Regresi Linier Berganda .....	80
Tabel IV.13 Uji F .....	82
Tabel IV.14 Uji t .....	83
Tabel IV.15 Uji Koefisien Determinasi.....	84

## **DAFTAR GRAFIK**

Grafik IV.1 Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Grafik IV.2 Karakteristik berdasarkan Usia.....	65
Grafik IV.3 Karakteristik berdasarkan Pendidikan .....	66
Grafik IV.4 Karakteristik berdasarkan Masa Kerja .....	67
Grafik IV.5 Karakteristik berdasarkan Status Kepegawaian .....	68
Grafik IV.6 Uji Normalitas .....	70
Grafik IV.7 Uji Heteroskedasitas .....	69

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kusioner Penelitian .....	97
Lampiran 2 Indikator Capaian Kinerja.....	101
Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden .....	106
Lampiran 4 Hasil MSI.....	111
Lampiran 5 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kinerja.....	119
Lampiran 6 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Motivasi.....	120
Lampiran 7 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	121
Lampiran 8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Kompetensi.....	122
Lampiran 9 Uji Normalitas.....	123
Lampiran 10 Uji Linieritas Data.....	124
Lampiran 11 Uji Multikolinieritas & Heteroskedasitas.....	125
Lampiran 12 Uji Regresi Linear Berganda .....	126
Lampiran Biodata Penulis .....	127

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi baik itu perusahaan, institusi pendidikan, lembaga pemerintah, maupun organisasi non-profit, Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat vital. SDM bukan hanya sebagai tenaga kerja yang menjalankan fungsi-fungsi operasional, tetapi juga sebagai pilar utama yang menentukan arah dan keberhasilan organisasi tersebut. SDM adalah aset yang paling berharga, karena tanpa manusia yang kompeten, berdedikasi, dan termotivasi, tujuan organisasi sulit dicapai. SDM adalah sumber dari ide-ide baru dan inovasi. Mereka adalah individu-individu yang mengidentifikasi peluang, mengembangkan produk dan layanan baru, serta meningkatkan proses kerja. Organisasi yang memiliki SDM yang kreatif dan proaktif selalu berada di garis depan dalam persaingan industri.

Kajian Sumber Daya Manusia (SDM), kinerja merujuk pada hasil akhir dari upaya dan kontribusi seorang individu atau tim dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan indikator seperti kualitas kerja, produktivitas, efisiensi, dan ketepatan waktu. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang pegawai atau unit kerja mampu memenuhi atau bahkan melampaui standar dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menilai kinerja SDM menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan dalam setiap organisasi. Proses ini penting untuk memastikan bahwa kontribusi SDM terhadap tujuan organisasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat memperoleh wawasan tentang produktivitas individu, efektivitas tim, dan efisiensi keseluruhan. Penilaian ini juga menjadi dasar untuk memberikan umpan balik konstruktif, menyusun strategi pengembangan, dan memastikan bahwa SDM terus berkembang seiring dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, penilaian kinerja memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, dan menciptakan budaya kerja yang lebih kondusif.

Kinerja yang optimal dapat dicapai melalui pengembangan kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif (Mangkunegara, 2017; Hasibuan, 2013). Pengkajian kinerja secara teratur membantu setiap organisasi mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, meningkatkan produktivitas, dan mengurangi pemborosan sumber daya. Evaluasi kinerja juga memberikan dasar bagi pengembangan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pegawai, meningkatkan kepuasan kerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Menurut Armstrong (2015: 56-70) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kedisiplinan dan kepemimpinan. Salah satu variabel yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi.

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi usaha individu untuk mencapai tujuan kerja. Motivasi terdiri dari dua jenis, yaitu motivasi intrinsik berupa dorongan yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan pribadi dan pencapaian dan motivasi ekstrinsik yang berupa dorongan

yang berasal dari luar, seperti penghargaan finansial, pengakuan, atau promosi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih teliti dan berhati-hati dalam melaksanakan tugas mereka, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan hasil kerja. Pegawai yang termotivasi cenderung memiliki tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah. Mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan kurang cenderung untuk mencari peluang di tempat lain. Motivasi juga dapat mendorong inovasi dan kreativitas. Pegawai yang merasa termotivasi lebih mungkin untuk berpikir out-of-the-box dan mengusulkan solusi baru untuk masalah yang ada. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dan lebih bersedia untuk berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang. Dengan demikian, motivasi merupakan faktor kunci yang memengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja telah banyak dilakukan dengan hasil yang beragam, namun terdapat beberapa celah penelitian yang menjadi perhatian. Salah satu studi yang dilakukan oleh Andi Indra Suhendar (2021) terhadap karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X Makassar menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Konteks organisasi berbeda karena penelitian tersebut dilakukan pada sektor BUMN yang berfokus terhadap profitabilitas yang mungkin akan memiliki hasil yang berbeda ketika penelitian

dilakukan pada sektor publik atau lembaga pemerintah. Selain itu, motivasi tersebut dikaji sebagai variabel umum, tanpa memperhatikan faktor spesifik seperti insentif finansial, pengakuan, atau kesempatan pengembangan karir yang dapat memengaruhi hubungan motivasi dan kinerja secara lebih mendalam. Sebaliknya, penelitian oleh Hana Veronika Suoth Bidara, William A. Areros, dan Wehelmina Rumawas (2021) pada karyawan Bank Rakyat Indonesia Unit Siau menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi saja tidak cukup untuk memengaruhi kinerja secara substansial tanpa adanya faktor lain seperti lingkungan kerja yang mendukung atau kepemimpinan yang efektif. Penelitian ini menyoroti pentingnya mempertimbangkan variabel tambahan yang mungkin memperkuat atau memoderasi hubungan antara motivasi dan kinerja. Celah ini menjadi perhatian untuk meneliti lebih lanjut bagaimana motivasi dalam berbagai dimensi, seperti intrinsik dan ekstrinsik, berkontribusi terhadap kinerja pegawai di konteks sektor publik.

Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk kondisi fisik, sosial, psikologis, dan organisasional. Robbins & Judge (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi yang mencakup fasilitas fisik, hubungan sosial, dan faktor psikologis yang memengaruhi perilaku dan kinerja individu. Kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, dan kebersihan mempengaruhi kenyamanan dan kesehatan pegawai, yang pada

gilirannya mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas. Faktor psikologis seperti stres, tekanan kerja, dan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi sangat penting untuk kinerja optimal. Dukungan mental dan fleksibilitas kerja dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis. Interaksi sosial yang positif, termasuk hubungan baik antara karyawan dan manajemen serta kolaborasi antar tim, meningkatkan motivasi dan komitmen. Struktur dan budaya organisasi yang mendukung inovasi, kreativitas, dan pengembangan karyawan, serta kepemimpinan yang efektif dan kebijakan yang adil, juga berperan penting. Lingkungan kerja fisik yang nyaman, seperti pencahayaan yang cukup, ventilasi yang baik, dan kebisingan minimal, meningkatkan konsentrasi dan efisiensi kerja (Schneider & Barbera, 2016). Dengan demikian, lingkungan kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja pegawai dan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah menghasilkan temuan yang beragam, menunjukkan adanya celah penelitian juga yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Salah satu penelitian yang dilakukan oleh Hana Veronika Suoth Bidara, William A. Areros, dan Wehelmina Rumawas (2021) pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga menemukan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi motivasi pegawai, menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sebagai pendorong motivasi dan kinerja. Penelitian tersebut juga

dilakukan di perusahaan BUMN sehingga kemungkinan hasilnya akan berbeda ketika penelitian dilakukan pada sektor publik atau layanan. Sebaliknya, penelitian oleh Budi Rahmawan, Jullimursyida, dan Mariyudi (2016) pada Kantor Bank Indonesia (KBI) Medan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung. Namun, pengaruh signifikan terjadi melalui mediasi komitmen organisasi, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik perlu didukung oleh komitmen pegawai untuk dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Celah penelitian ini memberikan peluang untuk mengeksplorasi peran variabel mediasi atau moderator lainnya, seperti motivasi atau kompetensi, yang dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja, khususnya di konteks lembaga pemerintah atau sektor publik.

SpringerLink (2023), kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan disposisi yang harus dimiliki individu untuk efektif dalam pekerjaan, peran, fungsi, atau tugas tertentu. Kompetensi yang tinggi memungkinkan pegawai untuk menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik dan efisien, serta memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih produktif, mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efisien, mengurangi waktu dan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kompetensi yang tinggi juga memungkinkan pegawai untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas lebih baik, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan hasil kerja. Selain itu, kompetensi

pegawai berpengaruh terhadap inovasi dan kreativitas, memungkinkan mereka mengembangkan ide-ide baru dan solusi kreatif. Pegawai yang kompeten lebih mampu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan kerja, memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk belajar dan menguasai tugas-tugas baru dengan cepat. Kompetensi yang tinggi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, membuat mereka lebih puas dan termotivasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Kita dapat memahami bahwa kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, inovasi, kemampuan beradaptasi, dan kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kompetensi pegawai merupakan strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja dan mencapai keunggulan kompetitif.

Kompetensi juga telah diakui sebagai salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja individu dan organisasi. Menurut Armstrong (2015: 230-235), kompetensi mencakup kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas secara efektif. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Nia Fatmawati, Rahayu Triastity, dan Erni Widajanti (2020) di BPS Kabupaten Sragen, menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian ini tidak membahas secara mendalam aspek spesifik kompetensi, seperti bagaimana keterampilan teknis tertentu atau kemampuan analitis dapat memengaruhi dimensi kinerja tertentu seperti produktivitas atau efisiensi. Di sisi lain, penelitian oleh Yuri Afiyata dan Anjur Perkasa Alam (2023) pada PT Bank

Sumut Syariah KCP Binjai juga menemukan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian ini lebih terfokus pada pengaruh kompetensi secara keseluruhan tanpa mengidentifikasi elemen-elemen spesifik yang berkontribusi paling signifikan terhadap peningkatan kinerja. Sebaliknya, penelitian oleh Miftahul Ainun Na'im Basori, Wawan Prahawan, dan Daenulhay (2017) pada PT Krakatau Bandar Samudera menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Hasil penelitian ini menyoroti bahwa kompetensi kerja baru memberikan dampak signifikan terhadap kinerja jika dimediasi oleh motivasi kerja. Penelitian ini menunjukkan pentingnya memperhatikan variabel mediasi atau moderator lainnya, seperti motivasi, untuk memperkuat hubungan antara kompetensi dan kinerja. Celah penelitian ini membuka peluang untuk mengeksplorasi lebih jauh bagaimana elemen spesifik dari kompetensi, seperti keterampilan teknis atau pengetahuan kerja, dapat memengaruhi kinerja secara signifikan dalam konteks sektor publik atau organisasi non-profit.

Berdasarkan hasil dari berbagai research gap dan penelitian terdahulu, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor mana yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai apakah motivasi, lingkungan kerja, atau kompetensi.

Bank Indonesia (BI) adalah Bank Sentral di Indonesia yang menjadi lembaga independen atau bebas dari campur tangan pemerintah atau pihak-pihak

lainnya, kecuali dalam hal-hal yang berkaitan dengan undang-undang. Tujuan utama Bank Indonesia adalah mencapai dan memelihara kestabilan nilai Rupiah. Tugas utamanya adalah pengelolaan moneter, menjaga stabilitas system keuangan dan menjaga kelancaran system pembayaran. Sementara itu agar tugas-tugas tersebut dapat diimplementasikan dengan baik, maka dibentuk Kantor Perwakilan Bank Indonesia disetiap daerah di seluruh Indonesia yang berjumlah 46 Kantor Perwakilan Bank Indonesia dan di Pulau Sumatera sebanyak 13 Kantor Perwakilan.

Penelitian akan dilakukan di salah satu Kantor Perwakilan Bank Indonesia yang ada di Pulau Sumatera yaitu Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan. Di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan terdapat 2 (dua) status pegawai yaitu Pegawai Organik (tetap) yang berjumlah 67 (enam puluh tujuh) dan Pegawai Non Organik (tidak tetap/kontrak) yang berjumlah 118 (seratus delapan belas) pegawai. Penelitian akan dilakukan kepada Pegawai Non Organik di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan sebagai pendukung tercapainya kinerja Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan. Kinerja Pegawai Non Organik di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan dievaluasi secara menyeluruh oleh seluruh pegawai Bank Indonesia pada setiap akhir tahun. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan keberlanjutan tugas mereka dalam mendukung operasional Bank Indonesia, mengingat perpanjangan kontrak kerja dilakukan setiap tahun berdasarkan hasil kinerja yang telah dicapai. Kinerja

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan dapat diukur melalui Indikator Capaian Kinerja (ICK). Indikator Capaian Kinerja (ICK) Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024 secara umum dapat tercapai dengan bagus. Terdapat 2 (dua) Divisi di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan yaitu 1 Divisi Perumusan dan Implementasi KEKDA terdiri dari 5 (lima) Unit Kerja (Unit Fungsi Perumusan KEKDA Provinsi, Unit Fungsi Data dan Statistik Ekonomi dan Keuangan, Unit Fungsi Pelaksanaan Pengembangan UMKM, Keuangan Inklusif dan Syariah, Unit Kehumasan). 2 Divisi Implementasi SP, PUR, MI terdiri dari 6 (enam) Unit Kerja (Unit Fungsi Implementasi Kebijakan SP, Unit Fungsi Implementasi Pengawasan SP-PUR, Unit Layanan dan Pengolahan Uang, Unit Distribusi Uang, Fungsi Logistik, SDM, Sekretariat, Pengamanan dan Protokol, Unit Keuangan). Masing-masing Unit Kerja memiliki target Indikator Capaian Kinerja masing-masing. (Capaian Kinerja tahun 2024 terlampir).

Bagusnya kinerja Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan tentu didukung oleh berbagai komponen yang ada di dalamnya, diantaranya pegawai non organik. Pegawai Non Organik tersebut terdiri dari beberapa bagian yaitu Messenger, Agendaris, Driver, Operator Teknik, Satuan Pengamanan (Satpam), Teknisi Gedung Kantor dan Teknisi Mesin Uang. Beberapa kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024 sebagai dasar untuk memutuskan apakah pegawai tersebut diperpanjang kontraknya seperti tabel dibawah ini:

Tabel I.1

## Kinerja beberapa Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024

Lampiran Memorandum No.26/303/Pg/M.01/B tanggal : 26 Juli 2024  
Perihal : Evaluasi Kinerja dan Rekomendasi TKO di KPwDN Periode 2023-2024

### LEMBAR EVALUASI PENEMPATAN TENAGA KERJA *OUTSOURCING* (TKO) DI KANTOR PERWAKILAN BANK INDONESIA DALAM NEGERI (KPWDN)

No	NIK	Nama TKO	Jabatan TKO	Saker	Penilaian Kompetensi Kinerja TKO (Bobot 40%)				Penilaian Sikap dan Perilaku TKO Mengacu nilai-nilai strategis dan kompetensi perilaku (Bobot 60%)			Total Nilai	Keterangan (SB / B / CB / TB)	Rekomendasi Saker (Silahkan pilih list "Dipekerjakan Kembali" atau "Tidak Dipekerjakan Kembali")
					Indikator Kinerja meliputi : pengetahuan umum atau kompetensi terkait pekerjaan yang mencakup integritas, pemanfaatan waktu kerja, dan kerjasama dalam penyelesaian tugas di jabatan tujuan, serta motivasi kerja (Bobot 40%)	Kedisiplinan (Bobot 30%)	Kepatuhan terhadap tata tertib yang berlaku di Bank Indonesia (Bobot 20%)	Kepribadian terkait perilaku TKO terhadap pekerjaan maupun rekan kerja di lingkungan pekerjaan (Bobot 10%)	Kepribadian	Kepatuhan	Kepribadian			
1	PEG23093529	Ari Andi	General Administrator	Palembang	88	90	90	90	89,2	B	Dipekerjakan Kembali			
2	PEG23093530	Dewi Sinta Purnama Sari	General Administrator	Palembang	90	85	85	80	86,5	B	Dipekerjakan Kembali			
3	PEG23093531	Erwin	General Administrator	Palembang	95	95	95	95	95	SB	Dipekerjakan Kembali			
4	PEG23093532	Nalya Herlina	General Administrator	Palembang	90	85	85	85	87	B	Dipekerjakan Kembali			
5	PEG23093533	Novi Susilawati	General Administrator	Palembang	87	90	90	90	88,8	B	Dipekerjakan Kembali			
6	PEG24062479	Prilikaralmi Yastie Fadila	General Administrator	Palembang	90	85	85	84	86,9	B	Dipekerjakan Kembali			
7	PEG24062057	Bio Fathull Arifin	Messenger	Palembang	80	85	85	89	83,4	B	Dipekerjakan Kembali			
8	PEG23093534	Haadi Ismanto	Messenger	Palembang	85	80	80	80	81	B	Dipekerjakan Kembali			
9	PEG23093535	Huzaini Andriansyah	Messenger	Palembang	75	75	75	75	75	CB	Dipekerjakan Kembali			
10	PEG23093540	M. Dodo Trianggono	Messenger	Palembang	95	95	95	95	95	SB	Dipekerjakan Kembali			
11	PEG23093536	M. Zaidi	Messenger	Palembang	73	70	74	70	72	CB	Dipekerjakan Kembali			
12	PEG23093532	Muhammad Al Firzon	Messenger	Palembang	90	85	90	90	88,5	B	Dipekerjakan Kembali			
13	PEG24051856	Muhammad Alfajjah	Messenger	Palembang	80	85	85	89	83,4	B	Dipekerjakan Kembali			
14	PEG23093535	Muhammad Rafli	Messenger	Palembang	85	85	85	90	85,5	B	Dipekerjakan Kembali			
15	PEG23093539	Nuridik	Messenger	Palembang	80	80	85	80	81	B	Dipekerjakan Kembali			
16	PEG23093536	Robby Abdul Manan	Messenger	Palembang	75	79	79	75	77	CB	Dipekerjakan Kembali			
17	PEG23093530	Herwinlanza	Operator Teknik	Palembang	87	85	87	85	86,2	B	Dipekerjakan Kembali			
18	PEG23093548	Yuwantoro Saputra	Operator Teknik	Palembang	65	65	65	65	65	TB	Tidak Dipekerjakan Kembali			
19	PEG23093544	Agus Bohori	Pengemudi	Palembang	80	78	80	85	79,9	CB	Dipekerjakan Kembali			
20	PEG23093545	Ariandi Juliansyah	Pengemudi	Palembang	85	80	85	85	83,5	B	Dipekerjakan Kembali			
21	PEG23093541	Dedhi Johanda	Pengemudi	Palembang	80	78	80	83	79,7	CB	Dipekerjakan Kembali			
22	PEG23093548	Hendri Papiko	Pengemudi	Palembang	85	90	85	85	86,5	B	Dipekerjakan Kembali			
23	PEG23093531	Jamal Al Hadid	Pengemudi	Palembang	76	76	78	75	76,3	CB	Dipekerjakan Kembali			
24	PEG23093549	Mariyono	Pengemudi	Palembang	78	80	80	80	79,2	CB	Dipekerjakan Kembali			
25	PEG23093547	Rachman Dony	Pengemudi	Palembang	95	95	95	95	95	SB	Dipekerjakan Kembali			
26	PEG23093542	Rino Kartolo	Pengemudi	Palembang	80	76	80	85	79,3	CB	Dipekerjakan Kembali			
27	PEG23093546	Safiyanto	Pengemudi	Palembang	85	80	80	80	82	B	Dipekerjakan Kembali			
28	PEG23093533	Yusman Hadi	Pengemudi	Palembang	80	78	80	80	79,4	CB	Dipekerjakan Kembali			

Ket.	Indikator
SB	Sangat Baik 90-100
B	Baik 80-89
CB	Cukup Baik 70-79
TB	Tidak Baik 50-69

Palembang, 26 Juli 2024  
Deputi Kepala Perwakilan Bank Indonesia Prov. Sumse

  
Duddy Adyatna  
Deputi Direktur

Sumber: Departemen SDM Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan

Setelah melalui pengamatan dan wawancara terhadap beberapa pegawai Non Organik di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan penurunan kinerja pegawai

non-organik berdasarkan indikator kinerja. Dalam aspek kualitas, terdapat beberapa hal yang perlu mendapat perhatian terkait kinerja pegawai non-organik di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan, khususnya pada posisi driver. Salah satu perhatian utama adalah kurangnya dalam pemeliharaan kendaraan dinas, seperti kurang optimalnya pengecekan kondisi kendaraan sebelum digunakan. Hal ini terkadang menyebabkan kendaraan dinas mengalami kendala teknis di tengah perjalanan, yang tidak hanya menghambat kelancaran pengiriman dokumen penting, tetapi juga memengaruhi kelancaran operasional kantor secara keseluruhan. Selama tahun 2024, tercatat insiden operasional kendaraan dinas yang perlu menjadi perhatian. Salah satu kendaraan mengalami kerusakan di luar kota sehingga tidak dapat dioperasikan dan harus ditangani dengan bantuan mobil derek. Selain itu, terjadi pula satu insiden kecelakaan yang melibatkan kendaraan dinas di luar kota.

Beberapa fenomena yang mengindikasikan adanya hambatan pada operasional pegawai non-organik di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan juga ditemukan dalam hal efisiensi. Salah satu kendala utama yang dihadapi adalah kurang optimalnya penggunaan waktu dan sumber daya dalam penyelesaian tugas perbaikan. Teknisi membutuhkan waktu yang lebih lama untuk menangani perbaikan genset di rumah dinas, yang disebabkan oleh keterbatasan keterampilan teknis tertentu. Meskipun teknisi memiliki kompetensi yang sangat memadai dalam bidang kelistrikan, kemampuan mereka dalam aspek otomotif masih perlu ditingkatkan. Dalam hal ketepatan waktu, sejumlah tugas

operasional kerap melewati tenggang waktu yang telah ditetapkan. Salah satu contoh yang menonjol adalah keterlambatan dalam pengiriman dokumen oleh messenger, baik ke instansi lain maupun antar unit kerja. Keterlambatan ini tidak hanya memengaruhi kelancaran kegiatan operasional, tetapi juga dapat menghambat koordinasi dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Fenomena lain juga terlihat terkait dengan indikator rendahnya motivasi Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan. Setelah melalui pengamatan ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan menurunnya motivasi pegawai non organik berdasarkan indikator motivasi. Dalam hal pekerjaan yang monoton, para messenger sering kali hanya melakukan tugas-tugas yang bersifat rutin dan berulang, seperti pengiriman dokumen tanpa adanya variasi atau tantangan yang berarti. Kondisi ini cenderung menimbulkan kejenuhan, mengurangi rasa antusiasme, dan menurunkan motivasi intrinsik mereka dalam menjalankan tugas. Dari sisi pengakuan, beberapa pegawai Satuan Pengamanan (Satpam) menunjukkan penurunan motivasi yang tercermin dari ketidakonsistenan dalam menjalankan tugas patroli rutin. Kondisi ini sebagian besar disebabkan oleh kurangnya pengakuan atas peran penting mereka dalam menjaga keamanan, terutama ketika situasi aman di lingkungan kantor sering dianggap sebagai sesuatu yang wajar tanpa adanya apresiasi khusus. Selain itu, dari sisi penghargaan, fenomena serupa juga terjadi pada pegawai cleaning service. Meskipun mereka memiliki beban kerja yang cukup tinggi, seperti menjaga kebersihan area kantor, rumah dinas, dan fasilitas lainnya, apresiasi

terhadap kontribusi mereka sering kali tidak memadai. Kurangnya penghargaan, baik berupa insentif maupun pengakuan formal, dapat mengurangi motivasi kerja mereka, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas layanan yang diberikan.

Indikator lingkungan kerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan perlunya perbaikan pada aspek kondisi peralatan kerja, kenyamanan fisik ruang kerja, dan kebersihan ruang kerja. Beberapa kendaraan dinas yang telah berusia di atas 10 tahun membutuhkan perhatian ekstra dalam hal perawatan, karena rawan mengalami kerusakan di tengah jalan. Hal ini tidak hanya mengganggu kelancaran operasional tetapi juga berpotensi menimbulkan keterlambatan dalam menjalankan tugas. Selain itu, keterbatasan ruang parkir menjadi tantangan lain yang berdampak pada kenyamanan pegawai dan nasabah, karena sulitnya menemukan tempat parkir yang memadai. Di sisi lain, ketiadaan gudang untuk menyimpan barang-barang yang tidak terpakai menyebabkan ruang kerja menjadi kurang teratur dan bersih. Selain motivasi dan lingkungan kerja, indikator kompetensi juga menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan. Beberapa fenomena mengindikasikan perlunya peningkatan kompetensi, khususnya pada teknisi yang menghadapi kendala dalam memperbaiki genset di Rumah Dinas. Kendala ini disebabkan oleh keterbatasan keterampilan di bidang otomotif, meskipun teknisi memiliki kompetensi yang baik di bidang kelistrikan. Ketidaksesuaian keterampilan ini mengakibatkan lambatnya penyelesaian

perbaikan, yang berdampak pada ketidaknyamanan penghuni Rumah Dinas dan menurunkan tingkat kepuasan mereka. Di sisi lain, teknisi Mesin Sortasi Uang Kertas (MSUK) juga menghadapi keterbatasan dalam kemampuan teknis, yang terlihat dari seringnya mesin mengalami kerusakan dan apabila mesin dalam kondisi rusak berat maka akan didatangkan teknisi dari Kantor Pusat Jakarta. Meskipun teknisi memiliki kompetensi yang baik dalam bidang kelistrikan, pengoperasian MSUK memerlukan keahlian tambahan dalam bidang perangkat lunak (software) dan mekanikal. Ketidakseimbangan kompetensi ini menyebabkan gangguan operasional yang dapat memengaruhi efisiensi kerja secara keseluruhan. Ketidakmampuan dalam menangani permasalahan teknis secara efektif menghambat kelancaran operasional, meningkatkan biaya perbaikan, dan menurunkan efisiensi serta produktivitas. Fenomena ini menegaskan pentingnya pelatihan teknis dan peningkatan kompetensi untuk mendukung operasional yang lebih efektif dan efisien. Semua fenomena tersebut diatas telah dikonfirmasi kepada Pimpinan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, judul tesis ini adalah **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.**

## **B. Rumusan Masalah**

Pada dasarnya, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh motivasi, lingkungan pekerjaan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini didorong oleh kebutuhan untuk memahami faktor-faktor apa yang benar-benar memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja yang kompleks saat ini. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan menganalisis dampak motivasi, lingkungan pekerjaan, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi tertentu. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.
4. Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja Pegawai Non Organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.

#### **D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian**

1. Kegunaan Teoretis
  - a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan. Penelitian ini dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai.
  - b. Kontribusi Teoretis. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan teori-teori baru atau memperkuat teori-teori yang sudah ada mengenai hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai.
  - c. Dasar untuk Penelitian Lanjutan. Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengeksplorasi lebih jauh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks yang berbeda atau lebih spesifik.
2. Kegunaan Praktis
  - a. Perbaikan Kebijakan SDM. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen organisasi, khususnya Kantor Perwakilan Bank Indonesia

Provinsi Sumatera Selatan, untuk merancang dan mengimplementasikan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan meningkatkan kompetensi pegawai.

- b. Pengembangan Program Pelatihan. Temuan dari penelitian ini dapat membantu organisasi dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang lebih tepat sasaran, sesuai dengan kebutuhan pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.
  - c. Peningkatan Kinerja Organisasi. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, organisasi dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi masalah yang ada, sehingga kinerja keseluruhan organisasi dapat ditingkatkan.
  - d. Peningkatan Kepuasan dan Retensi Pegawai. Implementasi temuan penelitian ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan retensi pegawai.
3. Manfaat bagi Pemangku Kepentingan
- a. Manajemen Organisasi. Manajemen dapat memperoleh wawasan yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat membuat keputusan yang lebih tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia.
  - b. Pegawai. Pegawai dapat merasakan manfaat langsung dari perbaikan lingkungan kerja, program pelatihan yang lebih relevan, dan kebijakan

yang mendukung motivasi dan pengembangan kompetensi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja mereka.

- c. Akademisi dan Peneliti. Akademisi dan peneliti dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk studi lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi.
- d. Pengambil Kebijakan. Bagi pembuat kebijakan di Bank Indonesia, temuan penelitian ini dapat memberikan masukan yang berharga dalam merumuskan kebijakan yang mendukung pengembangan SDM dan peningkatan kinerja pegawai.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan baik dari segi teoretis maupun praktis, serta memberikan manfaat nyata bagi berbagai pemangku kepentingan terkait.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2015). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th edition). London: Kogan Page.
- Bartoli, A., & Blatrix, C. (2015). *Managerial Practices and Organizational Performance*. Paris: Dunod.
- Cherry, K. (2023). *Motivation: Definition, Types, Theories, and How to Find It*. Retrieved from Verywell Mind.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th edition). USA: Pearson Education.
- Dessler, G. (2020). *Fundamentals of Human Resource Management* (5th edition). USA: Pearson Education.
- Environmental Protection Agency (2023). *Natural and Artificial Systems: Understanding the Environment*. USA: EPA Publications.
- Ghozali, I. (2028). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management* (15th edition). USA: South-Western Cengage Learning.
- Priyatno, D. (2018). *Panduan Praktis Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Management* (14th edition). USA: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (18th edition). USA: Pearson Education.
- Schneider, B., & Barbera, K. M. (2016). *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. New York: Oxford University Press.

Sekaran, U. (2017). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th edition). USA: John Wiley & Sons.

SpringerLink (2023). *Competency Frameworks in Human Resource Development*. Berlin: Springer.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

United Nations Environment Programme (2023). *Sustainable Environment Practices: A Global Perspective*. Nairobi: UNEP Publications.

World Health Organization (2024). *World Health Statistics 2024: Monitoring Health for the SDGs*. Geneva: WHO

