

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan berkedudukan di Jl. Jend. Sudirman No.510, 20 Ilir D. I, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Keberadaan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan berfungsi melaksanakan fungsi advisory kepada kepala daerah, melaksanakan fungsi Regional Financial Surveillance, melaksanakan fungsi statistik ekonomi dan keuangan daerah dan melaksanakan fungsi Pengelolaan Uang Rupiah. 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). 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 di Kantor Perwakilan Bank Indonesia

Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 118 (seratus delapan belas) pegawai dengan beberapa bagian yaitu Mesenger, Agendaris, Driver, Operator Teknik, Satuan Pengamanan (Satpam), Teknisi Gedung Kantor dan Teknisi Mesin Uang. Pegawai organik adalah pegawai tetap yang direkrut secara langsung oleh Bank Indonesia melalui proses seleksi resmi sesuai dengan kebijakan rekrutmen dan peraturan kepegawaian yang berlaku. Mereka memiliki status kepegawaian tetap dengan hak dan kewajiban yang telah diatur dalam peraturan internal Bank Indonesia. Pegawai organik berperan dalam perumusan, pelaksanaan, serta pengawasan kebijakan strategis di bidang ekonomi, keuangan, moneter, sistem pembayaran, serta pengelolaan uang rupiah sesuai dengan tugas dan fungsi Bank Indonesia. Sementara itu, Pegawai non organik adalah tenaga kerja yang direkrut melalui pihak ketiga (outsourcing) untuk mendukung kegiatan operasional kantor. Mereka bukan pegawai tetap Bank Indonesia, melainkan pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak yang diperbarui setiap tahun sesuai dengan evaluasi kinerja. Pegawai non organik berperan sebagai tenaga pendukung dalam berbagai aspek operasional yang menunjang kelancaran tugas dan fungsi Bank Indonesia, khususnya dalam bidang administrasi, layanan teknis, kebersihan dan pengamanan.

Pegawai non-organik di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 118 orang, yang terdiri dari berbagai bagian dengan tugas dan tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan kebutuhan operasional kantor. Messenger bertugas mengirimkan dan mendistribusikan

dokumen penting baik antar unit kerja internal maupun ke instansi eksternal, memastikan ketepatan waktu pengiriman, serta menjaga keamanan dan kelengkapan dokumen. Agendaris berperan dalam mengelola administrasi dan arsip dokumen penting, mengatur jadwal serta agenda kegiatan pimpinan atau unit kerja terkait, serta memastikan dokumen tersimpan dengan baik dan mudah diakses sesuai kebutuhan. Driver bertanggung jawab atas operasional kendaraan dinas untuk mendukung mobilitas pegawai dan pimpinan, memastikan kendaraan dalam kondisi prima melalui pengecekan rutin, serta menjaga keamanan dan keselamatan selama perjalanan dengan mematuhi prosedur operasional kendaraan dinas. Selain itu, Operator Teknik berperan dalam pemeliharaan teknis fasilitas gedung dan sistem kelistrikan, memastikan alat-alat teknis berfungsi dengan baik, serta memberikan dukungan teknis guna memastikan kelancaran kerja di kantor. Satuan Pengamanan (Satpam) bertugas menjaga keamanan dan ketertiban lingkungan kantor, melakukan patroli rutin untuk mengantisipasi potensi ancaman keamanan, serta mengawasi akses keluar-masuk pegawai, tamu, dan barang demi menjaga keamanan lingkungan kerja. Teknisi Gedung Kantor bertanggung jawab atas pemeliharaan sistem kelistrikan, AC, dan peralatan teknis lainnya di gedung kantor, serta melakukan inspeksi dan perbaikan guna memastikan fasilitas gedung berfungsi optimal. Sementara itu, Teknisi Mesin Uang yang terdiri dari teknisi Mesin Racik Uang Kertas (MRUK) dan Mesin Sortasi Uang Kertas (MSUK) memiliki peran penting dalam memastikan operasional mesin pengolahan uang berjalan lancar. Mereka bertugas

mengoperasikan serta melakukan perawatan rutin terhadap mesin, menangani permasalahan teknis, serta memastikan sistem mekanikal, software, dan kelistrikan pada mesin berfungsi optimal untuk menjaga efisiensi dalam proses pengolahan uang. Dengan peran dan tanggung jawab masing-masing, pegawai non-organik menjadi bagian penting dalam mendukung keberlanjutan operasional Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Selatan.

2. Hasil Uji Instrumen

Uji instrument digunakan untuk menguji kuesioner yang akan digunakan dari pengumpulan data, hal ini dilakukan dengan 86 responden.

a. Hasil Uji Validitas

1) Variabel Kinerja Pegawai

Tabel IV.1
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Indikator	r_{Hitung}	r_{Tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
Kinerja Pegawai	Y.1	0,859	0,3610	Valid
	Y.2	0,755	0,3610	Valid
	Y.3	0,873	0,3610	Valid
	Y.4	0,655	0,3610	Valid
	Y.5	0,762	0,3610	Valid
	Y.6	0,732	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025

Berdasarkan pada Tabel IV.1 hasil pengolahan data variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{Tabel} , artinya seluruh pernyataan variabel kinerja pegawai dapat dijadikan alat ukur yang valid.

2) Variabel Motivasi

Tabel IV.2
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₁)

Variabel	Indikator	r _{Hitung}	r _{Tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
Motivasi	X1.1	0,789	0,3610	Valid
	X1.2	0,788	0,3610	Valid
	X1.3	0,760	0,3610	Valid
	X1.4	0,639	0,3610	Valid
	X1.5	0,839	0,3610	Valid
	X1.6	0,731	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025

Berdasarkan pada Tabel IV.2 hasil pengolahan data variabel motivasi (X₁) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{Tabel}, artinya seluruh pernyataan variabel motivasi dapat dijadikan alat ukur yang valid.

3) Variabel Lingkungan Kerja

Tabel IV.3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Variabel	Indikator	r _{Hitung}	r _{Tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
Lingkungan Kerja	X2.1	0,631	0,3610	Valid
	X2.2	0,686	0,3610	Valid
	X2.3	0,912	0,3610	Valid
	X2.4	0,782	0,3610	Valid
	X2.5	0,791	0,3610	Valid
	X2.6	0,826	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025

Berdasarkan pada Tabel IV.3 hasil pengolahan data variabel lingkungan kerja (X₂) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{Tabel}, artinya seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja dapat dijadikan alat ukur

yang valid.

4) Variabel Kompetensi

Tabel IV.4
Hasil Uji Validitas Kompetensi (X₃)

Variabel	Indikator	r _{Hitung}	r _{Tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
Kompetensi	X3.1	0,528	0,3610	Valid
	X3.2	0,617	0,3610	Valid
	X3.3	0,794	0,3610	Valid
	X3.4	0,746	0,3610	Valid
	X3.5	0,747	0,3610	Valid
	X3.6	0,729	0,3610	Valid
	X3.7	0,614	0,3610	Valid
	X3.8	0,703	0,3610	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025

Berdasarkan pada Tabel IV.4 hasil pengolahan data variabel kompetensi (X₃) menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r_{Tabel}, artinya seluruh pernyataan variabel kompetensi dapat dijadikan alat ukur yang valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika nilai *Cronbach Alpha* (α) suatu variabel > 0,60, sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) < 0,60 maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel IV.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha (α)</i>	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Kinerja pegawai	0,865	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,839	0,60	Reliabel
3	Lingkungan	0,855	0,60	Reliabel
4	Kompetensi	0,829	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel IV.5, nilai *Cronbach alpha* semua variabel lebih besar $> 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator atau kusioner yang digunakan variabel kinerja pegawai, motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi dinyatakan reliabel.

3. Deskripsi Responden

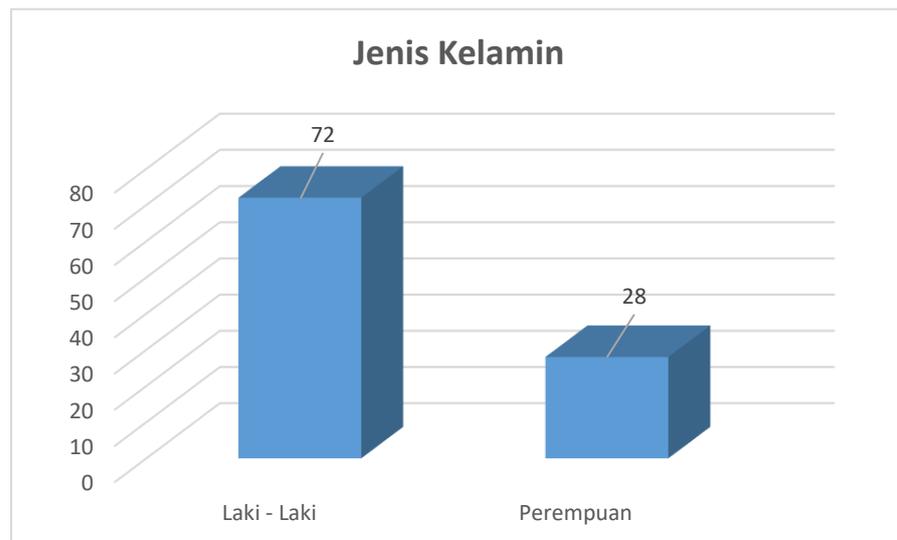
Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan. Menggunakan empat variabel yaitu motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja pegawai. Sampel pada penelitian ini berjumlah 100 responden, maka kuesioner yang telah disebar lengkap dengan jawaban yang baik dan benar sehingga layak di uji untuk dikelola datanya.

Gambaran umum responden dapat dilihat melalui demografis responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja dan status kepegawaian di Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan. Faktor-faktor demografis tersebut dipandang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menjadi topik dalam penelitian.

Penulis akan menjabarkan karakteristik responden sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik yang pertama berdasarkan jenis kelamin dari responden. Untuk mengetahui apa saja jenis kelamin responden dapat dilihat Grafik berikut:



Grafik IV.1

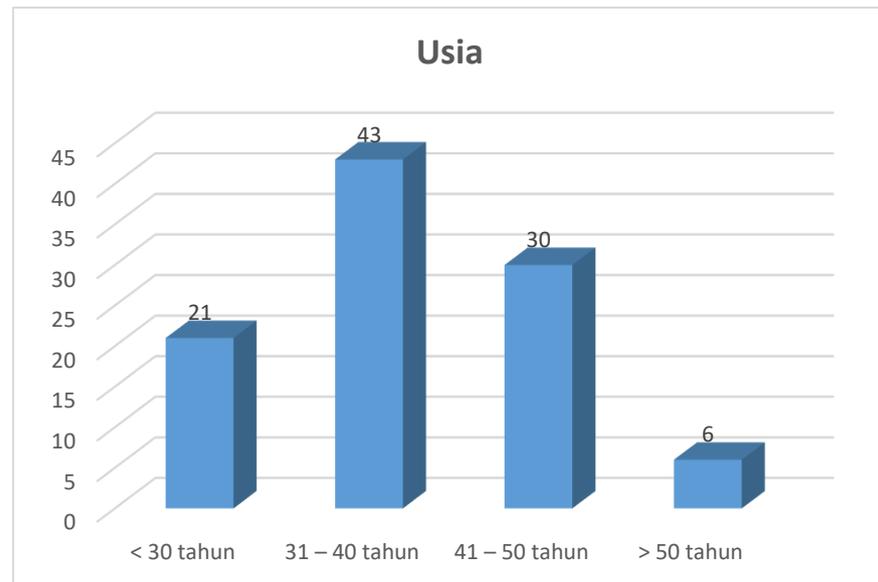
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Berdasarkan data pegawai Kantor Perwakilan BI Sumatera Selatan, 2025

Grafik IV.1 menunjukkan karakteristik jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 72% berjenis kelamin laki-laki dan 28% berjenis kelamin perempuan. Hasil diatas menunjukkan bahwa Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan lebih banyak pegawai non organik laki-laki, hal ini dikarenakan pada saat rekrutmen diperlukan pegawai non organik seperti teknisi, keamanan dan office boy yang biasa dikerjakan oleh laki - laki.

b. Usia

Karakteristik yang kedua berdasarkan usia dari responden. Untuk mengetahui berapa saja usia responden dapat dilihat Grafik berikut:



Grafik IV.2

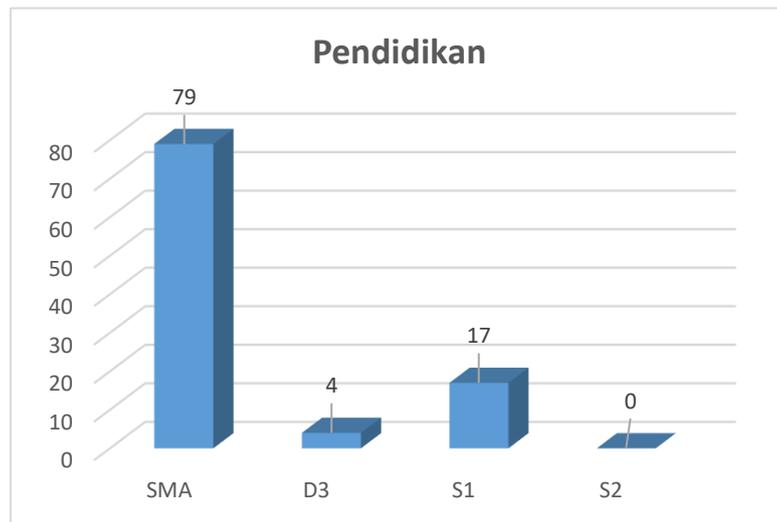
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber. Berdasarkan data pegawai Kantor Perwakilan BI Sumatera Selatan, 2025

Grafik IV.2 menunjukkan karakteristik usia responden yang menjadi sampel penelitian ini mayoritas pegawai non organik pada usia produktif yaitu sebesar 43% responden yang berusia 31 – 40 tahun, sebanyak 30% responden yang berusia 41 – 50 tahun, sebanyak 21% responden yang berusia < 30 tahun dan sebanyak 6% responden berusia >50 tahun. Menunjukkan bahwa berdasarkan usia pegawai non organik mayoritas cukup produktif saat melaksanakan pekerjaan, hal ini dikarenakan dalam rekrutmen pegawai non organik ada batasan umur yang menjadi persyaratannya sehingga saat ini pegawai Kantor

Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan sudah memasuki usia produktif bekerja.

c. Pendidikan Terakhir



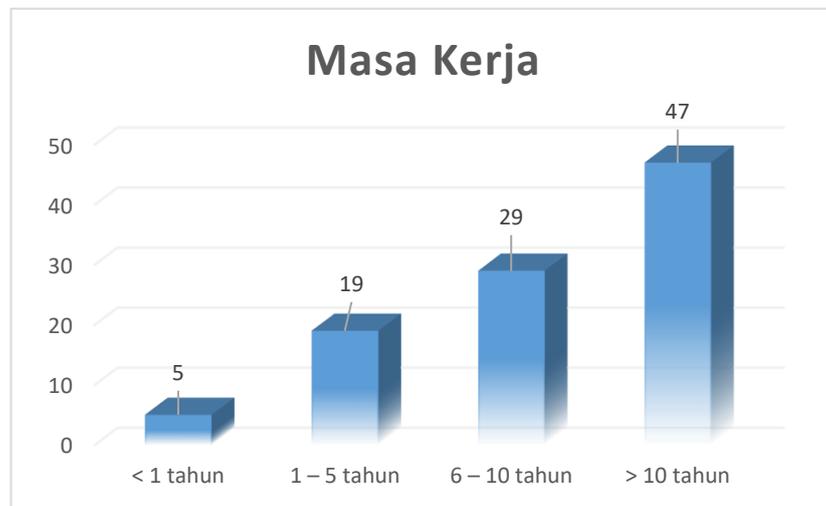
Grafik IV.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Berdasarkan data pegawai Kantor Perwakilan BI Sumatera Selatan, 2025

Grafik IV.3 menunjukkan karakteristik pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian mayoritas pendidikan SMA sebanyak 79%, sebanyak 17% berpendidikan S1 dan sebanyak 4% berpendidikan D3. Hasil diatas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai non organik dengan pendidikan SMA, salah satu faktor yang menyebabkan adalah persyaratan kualifikasi Pendidikan pada saat rekrutmen pegawai non organik adalah minimal SMA dan menggunakan pihak ketiga dalam proses rekrutmen pegawai non organik seperti OB, Scurity maupun teknisi.

d. Masa Kerja



Grafik IV.4

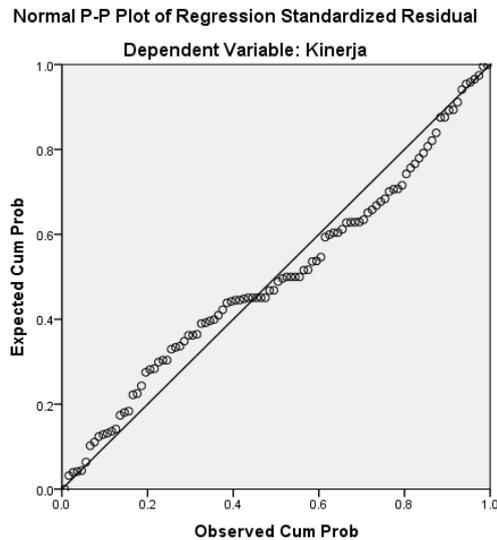
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Sumber: Berdasarkan data pegawai Kantor Perwakilan BI Sumatera Selatan, 2025

Grafik IV.4 menunjukkan karakteristik masa kerja responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini mayoritas sudah berpengalaman dimana sebanyak 47% masa kerja >10 tahun, sebanyak 29% masa kerja 6-10 tahun, sebanyak 19% masa kerja 1-5 tahun dan sebanyak 5% masa kerja < 1 tahun. Hasil diatas menunjukkan bahwa pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan lebih banyak pegawai yang masa kerja lebih dari 10 tahun, ini berarti dari masa kerja terlihat pegawai sudah cukup berpengalaman.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas



Grafik IV.5

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Hasil Uji normalitas dengan *Probability Plots* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Hasil Uji Linieritas Data

- 1) Jika nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka variabel tersebut linier
- 2) Jika nilai $\text{sig} \geq \alpha$ (0,05) maka variabel tersebut tidak linier

Tabel IV.6
Hasil Uji Linieritas Data

Variabel	Sig.
Motivasi	.000
Lingkungan Kerja	.000
Kompetensi	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025

Hasil Uji linieritas data menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Sig.* < 0,05 maka dapat disimpulkan variabel yang digunakan linier dan dapat digunakan untuk analisis ke tahap selanjutnya.

c. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dengan asumsi jika nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10, maka lolos uji multikolinearitas, sebaliknya jika nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF > 10, maka tidak lolos uji multikolinearitas

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a	
		Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	Motivasi	.301	3.320
	Lingkungan	.360	2.780
	Kompetensi	.306	3.265

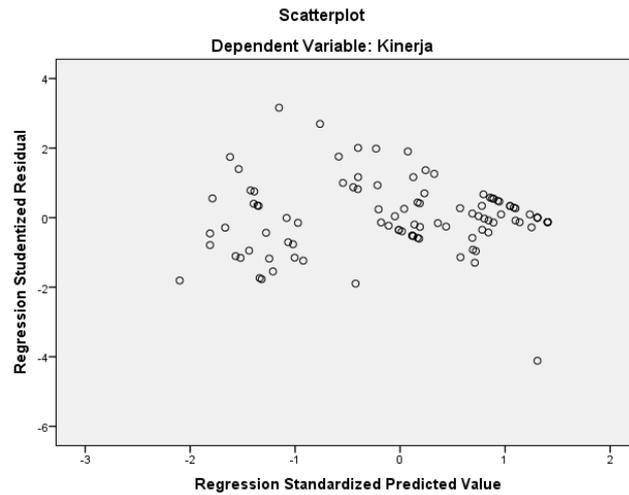
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data berdasarkan Output SPSS, 2025
Hasil Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel

mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas atau lolos uji multikolinearitas

d. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas



Grafik IV.6
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan data berdasarkan Output SPSS, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas atau lolos uji heteroskedastisitas.

5. Distribusi Jawaban Responden terhadap Variabel

a. Variabel Kinerja Pegawai

Tabel IV.8
Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
Kualitas Kerja							
1	Pegawai selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi	45	39	4	12	0	100
		45%	39%	4%	12%	0%	100%
2	Pegawai mampu memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan dalam setiap tugas yang saya kerjakan	36	55	6	3	0	100
		36%	55%	6%	3%	0%	100%
Efisiensi							
3	Pegawai menggunakan sumber daya (waktu, alat, dan tenaga) secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan	44	39	4	13	0	100
		44%	39%	4%	13%	0%	100%
4	Pegawai menyelesaikan tugas tanpa membuang waktu atau usaha yang berlebihan	50	40	7	3	0	100
		50%	40%	7%	3%	0%	100%
Ketepatan Waktu							
5	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan	43	34	4	19	0	100
		43%	34%	4%	19%	0%	100%
6	Pegawai mampu mengatur waktu untuk menghindari penundaan dalam penyelesaian pekerjaan	46	31	16	7	0	100
		46%	31%	16%	7%	0%	100%

Sumber: Berdasarkan Perhitungan data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel IV.8 tampak secara umum jawaban responden menyebar di semua pilihan jawaban. Jawaban didominasi oleh pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS). Akan tetapi masih ada responden yang menyangkal dimana terdapat beberapa pernyataan perlu dicermati yang menimbulkan permasalahan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Indikator kualitas kerja, pada pernyataan pegawai selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi,

sebanyak 12% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai yang tidak selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi.

- b) Indikator efisiensi, pada pernyataan pegawai menggunakan sumber daya (waktu, alat, dan tenaga) secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 13% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai yang tidak menggunakan sumber daya (waktu, alat, dan tenaga) secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c) Indikator ketepatan waktu, pada pernyataan pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, sebanyak 19% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai yang tidak selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

b. Variabel Motivasi

Tabel IV. 9
Distribusi Jawaban Responden Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
Pekerjaan							
1	Pegawai merasa pekerjaan saat ini kurang memberikan variasi	41 41%	48 48%	6 6%	4 4%	1 1%	100 100%
2	Pekerjaan yang dilakukan setiap hari tidak membuat kehilangan semangat	39 39%	38 38%	5 5%	16 16%	2 2%	100 100%
Pengakuan							
3	Pegawai selalu mendapatkan pengakuan oleh atasan hasil kerjanya	36 36%	24 24%	14 14%	24 24%	2 2%	100 100%
4	Pegawai merasa termotivasi ketika pekerjaannya mendapat pengakuan oleh atasan atau rekan kerja	39 39%	34 34%	17 17%	10 10%	0 0%	100 100%
Penghargaan							
5	Pegawai merasa puas dengan penghargaan yang diberikan atas kontribusinya terhadap organisasi	41 41%	44 44%	4 4%	11 11%	0 0%	100 100%
6	Pegawai merasa sistem penghargaan yang ada mendorongnya untuk bekerja lebih baik	36 36%	36 36%	4 4%	24 24%	0 0%	100 100%

Sumber: Berdasarkan Perhitungan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel IV.9 tampak secara umum jawaban responden menyebar di semua pilihan jawaban. Jawaban didominasi oleh pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS). Akan tetapi masih ada responden yang menyangkal dimana terdapat beberapa pernyataan perlu dicermati yang menimbulkan permasalahan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Indikator pekerjaan, pada pernyataan pekerjaan yang dilakukan setiap hari tidak membuat kehilangan semangat, sebanyak 16% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu

dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pekerjaan yang dilakukan setiap hari membuat kehilangan semangat.

- b) Indikator pengakuan, pada pernyataan pegawai selalu mendapatkan pengakuan oleh atasan hasil kerjanya, sebanyak 24% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai tidak selalu mendapatkan pengakuan oleh atasan hasil kerjanya.
- c) Indikator penghargaan, pada pernyataan pegawai merasa sistem penghargaan yang ada mendorongnya untuk bekerja lebih baik, sebanyak 24% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai merasa sistem penghargaan yang ada tidak mendorongnya untuk bekerja lebih baik.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel IV. 10
Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
Peralatan Kerja							
1	Peralatan kerja yang disediakan mendukung kelancaran pekerjaan pegawai	31	54	2	13	0	100
		31%	54%	2%	13%	0%	100%
2	Kondisi peralatan kerja di tempat kerja selalu dalam keadaan baik	34	57	5	4	0	100
		34%	57%	5%	4%	0%	100%
Fisik Ruang Kerja							
3	Ruang kerja pegawai memiliki pencahayaan yang cukup untuk menciptakan kenyamanan bekerja	20	30	17	30	3	100
		20%	30%	17%	30%	3%	100%
4	Suhu dan kebisingan di ruang kerja mendukung produktivitas pegawai selama bekerja	26	29	13	29	3	100
		26%	29%	13%	29%	3%	100%
Kebersihan Ruang Kerja							
5	Kebersihan ruang kerja selalu terjaga, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat	32	32	30	5	1	100
		32%	32%	30%	5%	1%	100%
6	Pegawai merasa lingkungan kerjanya bebas dari gangguan debu, bau, dan kotoran yang dapat memengaruhi kinerjanya	34	32	6	28	0	100
		34%	32%	6%	28%	0%	100%

Sumber: Berdasarkan Perhitungan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel IV.10 tampak secara umum jawaban responden menyebar di semua pilihan jawaban. Jawaban didominasi oleh pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS). Akan tetapi masih ada responden yang menyangkal dimana terdapat beberapa pernyataan perlu dicermati yang menimbulkan permasalahan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Indikator peralatan kerja, pada pernyataan peralatan kerja yang disediakan mendukung kelancaran pekerjaan pegawai, sebanyak 13% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga

perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya peralatan kerja yang disediakan tidak mendukung kelancaran pekerjaan pegawai.

- b) Indikator fisik ruang kerja, pada pernyataan ruang kerja pegawai memiliki pencahayaan yang cukup untuk menciptakan kenyamanan bekerja, sebanyak 33% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya ruang kerja pegawai tidak memiliki pencahayaan yang cukup untuk menciptakan kenyamanan bekerja.
- c) Indikator kebersihan ruang kerja, pada pernyataan pegawai merasa lingkungan kerjanya bebas dari gangguan debu, bau, dan kotoran yang dapat memengaruhi kinerjanya, sebanyak 28% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai merasa lingkungan kerjanya tidak bebas dari gangguan debu, bau, dan kotoran yang dapat memengaruhi kinerjanya.

d. Variabel Kompetensi

Tabel IV. 11
Distribusi Jawaban Responden Kompetensi

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Total
Waktu Penyelesaian Pekerjaan							
1	Pegawai merasa dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	32 32%	39 39%	10 10%	19 19%	0 0%	100 100%
2	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja	41 41%	51 51%	7 7%	1 1%	0 0%	100 100%
Kemampuan Teknis							
3	Pegawai memiliki kemampuan teknis yang cukup untuk menangani masalah yang terkait dengan pekerjaannya	36 36%	36 36%	15 15%	13 13%	0 0%	100 100%
4	Pegawai memahami penggunaan alat dan teknologi yang diperlukan dalam pekerjaannya	37 37%	35 35%	9 9%	19 19%	0 0%	100 100%
Manajemen Waktu							
5	Pegawai mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara efisien	40 40%	30 30%	5 5%	25 25%	0 0%	100 100%
6	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa menunda-nunda	41 41%	29 29%	18 18%	12 12%	0 0%	100 100%
Pengetahuan							
7	Pegawai merasa memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya	18 18%	56 56%	6 6%	19 19%	1 1%	100 100%
8	Pegawai dapat dengan mudah memahami prosedur dan aturan kerja yang berlaku	23 23%	66 66%	5 5%	5 5%	1 1%	100 100%

Sumber : Berdasarkan Perhitungan Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel IV.11 tampak secara umum jawaban responden menyebar di semua pilihan jawaban. Jawaban didominasi oleh pilihan setuju (S) dan sangat setuju (SS). Akan tetapi masih ada responden yang menyangkal dimana terdapat

beberapa pernyataan perlu dicermati yang menimbulkan permasalahan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Indikator waktu penyelesaian pekerjaan, pada pernyataan pegawai merasa dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebanyak 19% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai merasa tidak dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- b) Indikator kemampuan teknis, pada pernyataan pegawai memahami penggunaan alat dan teknologi yang diperlukan dalam pekerjaannya, sebanyak 19% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai yang tidak memahami penggunaan alat dan teknologi yang diperlukan dalam pekerjaannya.
- c) Indikator manajemen waktu, pada pernyataan pegawai mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara efisien, sebanyak 25% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan

pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai tidak mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan secara efisien.

- d) Indikator pengetahuan, pada pernyataan pegawai merasa memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, sebanyak 20% responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Jumlah persentase ini menimbulkan potensi masalah sehingga perlu dijadikan pembahasan. Hal ini menggambarkan bahwa masih adanya pegawai merasa tidak memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya.

6. Hasil

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, lingkungan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat bahwa dari Tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.744	.275	
	Motivasi	.315	.112	.316
	Lingkungan	.285	.111	.274
	Kompetensi	.273	.129	.250

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data berdasarkan Output SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel hasil uji regresi linier berganda yang diperoleh menggunakan spss, diperoleh linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,744 + 0,315 X_1 + 0,285 X_2 + 0,273 X_3$$

Berdasarkan Tabel IV.12, menunjukkan nilai konstanta 0,744 yang menunjukkan jika motivasi, lingkungan dan kompetensi sama dengan nol, maka kinerja pegawai tetap bernilai 0,744.

Nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,315 (positif), menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan. Angka ini menunjukkan

apabila motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya, apabila motivasi menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,285 (positif), menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan. Angka ini menunjukkan apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja menurun maka kinerja pegawai akan menurun.

Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,273 (positif), menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan. Angka ini menunjukkan apabila kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya, apabila kompetensi pegawai menurun maka kinerja pegawai akan ikut menurun.

Berdasarkan analisis di atas menunjukkan bahwa model regresi linier berganda ini, motivasi adalah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan dengan lingkungan kerja dan kompetensi. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja pegawai sebaiknya lebih difokuskan pada peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, pengakuan, rotasi kerja agar tidak monoton dan pengembangan karir yang jelas.

b. Hasil Uji Hipotesis

1) Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasilnya dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel IV.13
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.803	3	11.934	46.441	.000 ^b
	Residual	24.670	96	.257		
	Total	60.473	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan, Motivasi

Sumber: Hasil Pengolahan data berdasarkan Output SPSS, 2025

Menentukan F_{Tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05, dengan derajat kebebasan (df) $V1 = k-1 = 4-1 = 3$ dan $V2 = 100-4= 96$ jadi nilai $F_{Tabel} = 2,70$

Berdasarkan Tabel IV.13 Uji F (Anova) dapat dilihat nilai F_{hitung} 46,441 > F_{Tabel} 2,70 dengan tingkat Sig F 0,000 < 0,05, maka H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan.

2) Hasil Uji t (Parsial)

Uji t bertujuan untuk menguji variabel bebas secara parsial/individu terhadap variabel terikat, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel IV.14
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	2.710	.008
Motivasi	2.821	.006
Lingkungan	2.571	.012
Kompetensi	2.117	.037

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengelolaan Data berdasarkan Output SPSS, 2025.

Menentukan t_{Tabel} dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan (α) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-k. Maka (df) = 0,05/2 (100-4) adalah (df) = 0,025 (96) jadi nilai t_{Tabel} adalah 1,984.

Berdasarkan Tabel IV.14 Uji t (parsial), dapat dilihat sebagai berikut:

- a) Nilai t_{hitung} untuk Motivasi (X_1) sebesar 2,821 > t_{Tabel} 1,984 dengan tingkat sig.t 0,006 < 0,05 (signifikan), maka H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, artinya ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan.
- b) Nilai t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,571 > t_{Tabel} 1,984 dengan tingkat sig.t 0,012 < 0,05 (signifikan), maka H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak, artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan.
- c) Nilai t_{hitung} untuk Kompetensi (X_3) sebesar 2,117 > t_{Tabel} 1,984 dengan tingkat sig.t 0,037 < 0,05 (signifikan), maka H_{o2} ditolak dan

H_{a2} diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan.

d) Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel IV.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.592	.579	.506929

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan data berdasarkan Output SPSS, 2025

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,579 atau 57,9%. Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kompetensi (X_3) mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 57,9% sedangkan sisanya 42,1% dijelaskan oleh variabel lain seperti kepemimpinan, penghargaan, tujuan, system dan pengalaman kerja.

Dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan diantaranya adanya keterbatasan waktu penelitian, sehingga dalam pemilihan variabel penelitian belum mencakup seluruh variabel – variabel lain yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja pegawai non organik seperti kepemimpinan, penghargaan, tujuan, system dan pengalaman kerja atau kebijakan eksternal yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Non Organik pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh nilai koefisien variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi menunjukkan pengaruh positif. Artinya apabila motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi semakin baik atau mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya apabila motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi mengalami penurunan maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan ada pengaruh signifikan motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan. Hasil tersebut dapat menjelaskan bahwa dengan adanya motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi membuat pegawai dapat bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawainya.

Besarnya nilai Adjusted R Square dalam model regresi menunjukan bahwa besarnya kontribusi motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi,

lingkungan kerja dan kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan adalah sebesar 57,9%.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan menurut Amstrong (2017:56) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu: motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Suhendar (2021). Bidara, Areros, dan Rumawas (2021). Fatmawati, Triastity, dan Widajanti (2020), Afiyata dan Anjur Perkasa Alam (2023), menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan peneliti mengenai indikator kualitas kerja tentang pegawai selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi, bahwa responden menyatakan tidak setuju sebanyak 12% hal ini dikarenakan adanya kekurangan pemberian penghargaan maupun pengakuan pada hasil kerja pegawai sehingga pegawai tidak selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi. Selain itu indikator efisiensi terhadap pegawai menggunakan sumber daya (waktu, alat dan tenaga) secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menyatakan tidak setuju sebanyak 13% hal ini dikarenakan adanya beberapa kekurangan seperti ruang kerja, suhu udara maupun tingkat kebisingan di lingkungan kerja pegawai tidak mendukung produktivitas pegawai dalam bekerja sehingga

pegawai tidak bisa menggunakan sumber daya secara optimal, dan pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan, pada indikator ketepatan waktu responden menyatakan tidak setuju sebanyak 19% hal ini dikarenakan adanya beberapa pegawai tidak mampu mengatur waktu dengan baik sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi terhambat dalam penyelesaiannya.

Berdasarkan hasil analisis, distribusi jawaban responden menunjukkan adanya hubungan linier antara variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap perubahan pada variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi dapat diprediksi secara proporsional terhadap perubahan pada kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Non Organik pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya motivasi yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai yang dihasilkan. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja dengan produktif dan mencapai tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, motivasi terbukti berkontribusi signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang merasa dihargai akan

memiliki keinginan lebih besar untuk bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan menurut Amstrong (2017:56) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu motivasi.

Kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suhendar (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan peneliti tentang motivasi pegawai ditemukan adanya permasalahan mengenai indikator pengakuan terhadap pegawai selalu mendapatkan pengakuan oleh atasan atas hasil kerjanya, responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 26%, selain itu pada indikator penghargaan terhadap pegawai merasa sistem penghargaan yang ada mendorong untuk bekerja lebih baik, responden menyatakan tidak setuju sebanyak 24%, sehingga hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang tidak selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi.

Sebagai implikasi praktis, peneliti menyarankan terhadap motivasi diharapkan untuk meningkatkan motivasi, Adapun yang perlu diperbaiki mengenai indikator pekerjaan untuk mendiskusikan kepada atasan terkait dengan pekerjaan yang membuat pegawai tidak semangat sehingga bisa di evaluasi kembali, kemudian terkait dengan indikator pengakuan dan indikator penghargaan atas kinerja pegawai sebaiknya dilakukan setiap pegawai bekerja secara optimal dan mencapai target

pekerjaan dengan system penilaian secara tertulis agar pegawai merasa mendapatkan dorongan untuk bekerja lebih baik. Apabila perbaikan – perbaikan ini dilakukan diharapkan akan meningkatkan kinerja terutama pada indikator kualitas dimana pegawai akan berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi, terhadap indikator efisiensi pegawai dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan secara optimal dan dan pada indikator ketepatan waktu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non Organik pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya lingkungan kerja yang dimiliki oleh perusahaan akan menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai yang dihasilkan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja terbukti berkontribusi signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemenuhan lingkungan kerja baik secara fisik maupun non fisik dapat membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga bisa bekerja secara optimal.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan menurut Amstrong (2017:56) ada beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai yaitu salah satunya lingkungan kerja.

Kajian penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bidara, Areros, dan Rumawas (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan peneliti tentang lingkungan kerja pegawai ditemukan adanya permasalahan mengenai indikator fisik ruang kerja pegawai memiliki pencahayaan yang cukup untuk menciptakan kenyamanan bereja, responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 23%, selain itu suhu dan kebisingan di ruang kerja mendukung produktifitas pegawai selama bekerja, responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 32%, permasalahan lain juga ditemukan pada indikator kondisi kebersihan ruang kerja yaitu pegawai merasa lingkungan kerjanya bebas dari gangguan debu, bau, dan kotoran yang dapat mempengaruhi kinerjanya, responden menyatakan tidak setuju sebanyak 28%, sehingga hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang tidak bisa menggunakan sumber daya (waktu, alat dan tenaga) secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sebagai implikasi praktis, peneliti menyarankan terhadap lingkungan kerja diharapkan untuk meningkatkan lingkungan kerja saat ini, Adapun yang perlu diperbaiki mengenai indikator peralatan kerja sebaiknya dilakukan simulasi kepada para pegawai agar setiap peralatan kerja yang ada dapat mendukung kelancaran kerja pegawai, selain itu

terhadap indikator fisik ruang kerja mengenai pencahayaan sebaiknya sering dilakukan pengecekan oleh tim teknisi sehingga pencahayaan yang ada bisa sesuai dan membuat pegawai nyaman dalam bekerja selain itu pada indikator kebersihan ruang kerja yang perlu diperhatikan yaitu mengenai kebersihan dari debu, kotoran maupun bekas makanan dengan dilakukan pembersihan berkala setiap hari. Apabila perbaikan – perbaikan ini dilakukan diharapkan akan meningkatkan kinerja terutama pada indikator kualitas dimana pegawai akan berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi, terhadap indikator efisiensi pegawai dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan secara optimal dan pada indikator ketepatan waktu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Non Organik pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan. Hasil ini menjelaskan, jika baik atau buruknya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan menentukan baik atau buruknya kinerja pegawai yang dihasilkan. Penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis yang sudah ditulis di awal sudah terbukti bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap

kinerja pegawai non organik Kantor Perwakilan Bank Indonesia Sumatera Selatan.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan menurut Amstrong (2017:56) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu salah satunya kompetensi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatmawati, Triastity, dan Widajanti (2020), Afiyata dan Anjur Perkasa Alam (2023), menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan peneliti tentang kompetensi kerja pegawai ditemukan adanya permasalahan mengenai indikator manajemen waktu pegawai mampu mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas – tugas pekerjaan secara efisien, responden menyatakan tidak setuju sebanyak 25%, selain itu pada indikator pengetahuan pegawai merasa memiliki pengetahuan yang cukup untuk menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 20%, sehingga hal ini berdampak pada kinerja pegawai yang tidak bisa selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

Sebagai implikasi praktis, peneliti menyarankan sebaiknya pegawai dapat meningkatkan kompetensi terutama mengenai indikator waktu penyelesaian pekerjaan dengan mengerjakan pekerjaan yang mudah terlebih dahulu sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat

waktu, kemudian meningkatkan kemampuan teknis dengan bertanya kepada pegawai yang sudah lama bekerja dalam menggunakan peralatan maupun teknologi yang menunjang pekerjaan, perbaikan selanjutnya mengenai indikator manajemen waktu dengan cara membuat list pekerjaan sehingga mudah dikerjakan dan lebih efektif dalam bekerja selain itu pegawai dapat meningkatkan terkait indikator pengetahuan dalam pekerjaan dengan mengikuti pelatihan maupun Pendidikan lanjut agar memiliki pengetahuan cukup dalam bidang – bidang pekerjaan dikemudian hari. Apabila perbaikan – perbaikan ini dilakukan diharapkan akan meningkatkan kinerja terutama pada indikator kualitas dimana pegawai akan berusaha menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi yang tinggi, terhadap indikator efisiensi pegawai dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan secara optimal dan pada indikator ketepatan waktu pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.

