

PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) Tbk KANTOR CABANG UTAMA PALU

Siliatang Aksinapang, Syamsul Bachri dan Idris Azis

Abstract

The study aims to determine and analyse simultaneous and partial influence of competency, compensation, and non-physical work environment on performance of employees at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Palu Headquarter Office. Respondents include 112 employees and data is analyzed with multiple linear regressions analysis version SPSS 16. The result confirms that competency, compensation, and non-physical work environment simultaneously have a significant influence on performance of employees at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Palu Headquarter Office. Competency has a significant influence on performance of employees at at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Palu Headquarter Office; compensation has a significant influence on performance of employees at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Palu Headquarter Office; non-physical environment has a significant influence on performance of employees at at PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, Palu Headquarter Office.

Keywords: *competency, compensation, non-physical work environment, performance of emplo*

Lembaga keuangan bank adalah salah satu lembaga keuangan yang mempunyai peranan penting bagi masyarakat. Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lain dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat (Kasmir, 2005). Persaingan perbankan yang semakin ketat menyebabkan setiap perusahaan perbankan harus menempatkan orientasi pada kepuasan nasabah sebagai tujuan utamanya. Kepuasan nasabah ditentukan oleh kualitas jasa yang dikehendaki oleh nasabah, sehingga jaminan kualitas menjadi prioritas utama bagi setiap perusahaan.

Brady dan Cronin (2001) dalam Luluk dan Endang (2013) mengembangkan model kualitas jasa yang berjenjang (*hierarchicil model of service quality*). Model ini menjelaskan bahwa kualitas jasa terdiri dari tiga elemen, yaitu : *interaction quality*, *physical environment quality* dan *outcome quality*. *Interaction quality* menggambarkan

persepsi konsumen terhadap keseluruhan kualitas jasa, *physical environment quality* merupakan dimensi utama yang digunakan konsumen untuk menilai kualitas jasa dan *outcome quality* mengidentifikasi sub dimensi dari masing-masing item yang membentuk dimensi-dimensi utama. Model ini dapat membantu manajer untuk memahami bagaimana konsumen menilai kualitas jasa yang diterima.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Trasmigrasi Nomor 636 Tahun 2012 menetapkan adanya standar kompetensi bagi karyawan bank diantaranya adalah pekerja di bagian kredit, pekerja bagian funding officer dan service dan juga mereka yang bekerja di bagian operasi bank. Standar kompetensi yang ditetapkan pemerintah tersebut tentunya memiliki alasan yang kuat. Perkembangan bisnis perbankan yang ada di Indonesia yang cukup cepat dan membuat berbagai macam keunggulan, hal ini juga harus sesuai dengan sumber daya manusia didalamnya. Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan maupun perilaku yang dimiliki

dan dikuasai oleh karyawan untuk menjalankan semua tugasnya secara professional. Kata kompetensi tersebut dulu sering digunakan untuk para guru, namun saat ini kompetensi bisa digunakan untuk semua bidang pekerjaan.

Competency Based Human Resources Management (CBHRM) merupakan metode yang dapat diaplikasikan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh sebagian besar manajemen sumber daya manusia (SDM), yaitu rekrutmen dan seleksi, penempatan dan rencana suksesi, pengembangan karir, kompensasi untuk kompetensi dan manajemen kerja (Spencer & Spencer, 1993:8). Menurut Spencer & Spencer (1993), kompetensi adalah karakteristik individu yang berhubungan langsung dengan kriteria kinerja efektif atau superior dari suatu jabatan atau situasi. Kompetensi mengacu pada perilaku-perilaku yang terbukti menunjukkan kinerja paling baik. Jadi dapat dikatakan bahwa kompetensi memiliki nilai prediksi lebih baik karena mengacu pada perilaku-perilaku yang sudah tampak yang menunjukkan kinerja terbaik (Shermon, 2005).

Kompensasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial terbagi menjadi kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung atau *direct financial compensation* yaitu pembayaran berbentuk uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk gaji/upah, dan bonus. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung atau *indirect financial compensation* adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung, wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program-program proteksi, misalnya asuransi tenaga kerja, asuransi kesehatan dan tunjangan pensiun.

Lingkungan kerja merupakan tempat para pegawai untuk bekerja dan menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja.

Lingkungan kerja salah satu kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja yang nyaman dan bersih, selain itu pula perusahaan juga membangun lingkungan kerja non fisik (suasana kerja, kesejahteraan kerja dan hubungan antar sesama karyawan, antar karyawan dengan pimpinan serta tempat ibadah).

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah eksplanatoris atau penjelasan yang menunjukkan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lainnya (Sugiyono, 2006).

Meskipun model penelitian ini uraiannya mengandung deskripsi, akan tetapi sebagai penelitian relasional fokusnya terletak kepada penjelasan terhadap pengaruh antar variabel. Unit analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah setiap individu (Singarimbun dan Effendi, 2006). Individu yang dimaksud disini adalah pegawai yang bekerja pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Utama Palu.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan selama 3 bulan yaitu sejak bulan September sampai dengan Desember 2018. Dengan lokasi penelitian dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No. 58 Palu.

Populasi Penelitian

Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Utama Palu berjumlah 114 orang. Dengan demikian populasi penelitian seluruh karyawan yang berjumlah 114 orang. Keseluruhan populasi tersebut dijadikan responden kecuali Kacab dan peneliti, sehingga jumlah responden 112 orang.

Definisi Operasional Variabel

1) Kompetensi (X₁)

Kompetensi adalah suatu kombinasi antara keterampilan (*skill*), *attribute personal* (*attitude*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin dalam perilaku kerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Selain itu kompetensi dapat diartikan juga kemampuan manusia yang dapat ditunjukkan dengan karya, pengetahuan, keterampilan, perilaku, sikap, motif, dan/ atau bakatnya yang ditemukan secara nyata dapat membedakan antara mereka yang sukses dan yang biasa-biasa di tempat kerja.

2) Kompensasi (X₂)

Simamora (2007) bahwa kompensasi terdiri atas :

1. Kompensasi finansial

a. Kompensasi langsung, meliputi:

- 1) Bayaran pokok (*base pay*) yaitu gaji dan upah
- 2) Bayaran prestasi (*merit pay*)
- 3) Bayaran insentif (*insentive pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham
- 4) Bayaran tertangguh (*deferred pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.

b. Kompensasi tidak langsung, meliputi:

1. Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja
2. Bayaran di luar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil
3. Fasilitas yaitu kendaraan, ruang kantor, tempat parkir.

2. Kompensasi nonfinansial

- a. Pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian
- b. Lingkungan kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat

kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

3) Lingkungan Kerja Non Fisik (X₃)

Wursanto (2009: 269 - 270) berpendapat bahwa lingkungan kerja non fisik sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja. ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan yang dilakukan secara kontinyu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
- b. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
- c. Sistem pemberian imbalan ,memberikan gaji maupun perangsang lain yang menarik.
- d. Perilaku dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batasan kemampuan masing-masing anggota.
- e. Ada rasa aman dari anggota, baik di dalam dinas maupun di luar dinas.
- f. Hubungan dengan anggota lain berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

Para anggota mendapatkan perlakuan secara adil dan objektif.

4) Kinerja (Y)

Byars dan Rue (2008 : 216), mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran (tugas). Dengan demikian, dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. .

Teknik Analisis Data

Analisis data adalah cara ilmiah yang digunakan untuk mempersiapkan, menyusun, menyajikan dan menganalisis data yang

berwujud angka-angka. Hadi (1998:257). Pengolahan data merupakan langkah yang kritis dalam penelitian, dimana analisis akan menentukan kesimpulan dari suatu penelitian. Analisis data merupakan proses memaknai atau memberi arti data mentah yang telah dikumpulkan. Data mentah yang terkumpul dipecahkan dalam kelompok-kelompok, diadakan kategorisasi sehingga memiliki makna untuk menjawab masalah dan berguna untuk menguji hipotesis. Untuk dapat mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka perlu dilakukan pengukuran dengan memakai alat analisis statistik. Pemakaian alat analisis statistik diharapkan dapat mengungkap atau mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara kuantitatif sehingga memudahkan peneliti untuk dapat mengambil kesimpulan secara otentik. Analisis deskripsi ini merupakan analisa terhadap variabel *kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja non fisik* dan *kinerja pegawai*, dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter model yang sah bila dipakai asumsi klasik. Karena penggunaan asumsi analisis regresi linear berganda maka estimasi yang digunakan biasanya metode kuadrat terkecil biasa (*Ordinal Least Squares – OLS*) yang mempunyai sifat BLUE (*Best, Linear, Unbiased, Estimartion*).

1) Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel *dependen, independen* atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data yang tidak berdistribusi normal, maka dapat menggunakan analisis non parametrik. Jika data berdistribusi normal, maka dapat menggunakan analisis parametrik termasuk model-model regresi.

Uji normalitas untuk mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Dasar sebagai pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah :

1. Jika data menyebar di sekitas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun deteksi adanya multiko sebagai berikut :

- a. Besaran VIF (*Variance Inflation Faktor*) dan *Tolerance*
Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* > 10 .
- b. Besaran korelasi antar variabel independen
Pedoman suatu model regresi yang bebas multiko adalah koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat, maka terjadi problem multiko.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2008 : 82) Uji *heteroskedastisitas* dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut *homoskedastisitas*, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heteroskedastisitas.

Secara sederhana, analisis regresi berganda adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Dimana pada kasus regresi berganda terdapat satu variabel *dependen* dan lebih dari satu variabel *independen*. Dalam penelitian ini variabel *dependen* atau terikat adalah Kinerja pegawai dan variabel *independen* atau bebas adalah *kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja non fisik*.

Menurut Sugiyono (2008: 277) persamaan regresi berganda dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n + e$$

Keterangan:

- Y : variable *dependen*
- a : konstanta
- b₁-b₂ : koefisien regresi
- X₁ - X_n : variabel *independen* X
- e : standar *error* (kesalahan pengganggu)

Rumus di atas apabila direlevansikan dengan penelitian ini akan diperoleh bentuk formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : *Kinerja pegawai*
- a : konstanta
- b₁-b₃ : koefisien regresi
- X₁ : *Kompetensi*
- X₂ : *Kompensasi*
- X₃ : *Lingkungan Kerja Non Fisik*
- e : standar *error* (kesalahan pengganggu)

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk menguji signifikansi Uji F dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2008: 257) :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

- Dimana :
- R : Koefisien korelasi ganda
- k : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah sampel

Uji F digunakan untuk menentukan pengaruh *kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik* secara simultan terhadap *kinerja pegawai* pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, dimana kaidah-kaidahnya adalah sebagai berikut :

1. Jika F_{sig} < α pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05), maka terbukti semua variabel bebas yaitu variabel *kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik* berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Utama Palu.
2. Jika F_{sig} > α pada tingkat kepercayaan 95% (α = 0,05), maka semua variabel bebas yang secara simultan yaitu variabel *kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik* berpengaruh terhadap *kinerja pegawai* pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) Tbk Kantor Cabang Utama Palu.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari masing-masing variabel independen yang terdiri atas *kompetensi dan kompensasi* terhadap *kinerja pegawai*.

Uji t dimaksudkan untuk membuat kesimpulan mengenai pengaruh masing-masing (*parsial*) variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dilakukan dengan membandingkan nilai t_{sig} dengan nilai α. Adapun formulasi uji-t menurut (Sugiyono, 2008) adalah:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{\dots}$$

$$Sb_i$$

Dimana:

t_{hitung} = Diperoleh dari tabel distribusi t

b_i = Parameter estimasi

Sb_i = Standard error

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{sig} < \alpha$ pada tingkat kepercayaan penelitian 95% ($\alpha = 0,05$), maka terbukti variabel independen yang diamati mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t_{sig} > \alpha$ pada tingkat kepercayaan penelitian 95% ($\alpha = 0,05$), maka terbukti variabel independen yang diamati tidak berpengaruh positif terhadap variabel dependen.

Hasil Regresi

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen (X_1, X_2 , dan X_3) terhadap variable dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3), terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 112 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik) terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor

Cabang Utama Palu dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut::

Tabel 1. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C Constanta	= 0,110	0,567	0,194	0,846
X1 Kompetensi	= 0,125	0,052	2,414	0,017
X2 Kompensasi	= 0,406	0,127	3,208	0,002
X3 Lingkungan Kerja Non Fisik	= 0,461	0,144	3,204	0,002
R- = 0,582				
R-Square = 0,338		F-Statistik = 18,419		
Adjusted R-Square = 0,320		Sig. F = 0,000		

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 0,110 + 0,125X_1 + 0,406X_2 + 0,461X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan model yang dipakai menggunakan *unstandardized* karena meneliti tentang persepsi variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X_1, X_2 , dan X_3 .) memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Y) model analisis regresi kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 0,110 berarti kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,110.
2. Kompetensi (X_1) dengan koefisien regresi 0,125 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompetensi pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Palu maka akan menaikkan kinerja pegawai.
3. Kompensasi (X_2) dengan koefisien regresi 0,406 ini berarti terjadi pengaruh yang

positif antara kompensasi dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik kompensasi pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu maka akan menaikkan kinerja pegawai.

4. Lingkungan Kerja non Fisik (X_3) dengan koefisien regresi 0,461 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik yang ada pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Palu maka akan menaikkan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Pertama

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya, yakni kompetensi (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja non fisik (X_3), dengan variabel tidak bebasnya kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Palu yakni:

Dari tabel diatas terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,320 atau = 32,00%. Hal ini berarti bahwa sebesar 32,00% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan tabel diatas dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 18,419$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya.

Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1. Kompetensi (X_1)

Untuk variabel kompetensi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,125, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,017. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

2. Kompensasi (X_2)

Untuk variabel kompensasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,406, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,002. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik (X_3)

Untuk variabel lingkungan kerja non fisik, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,461, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,002. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Simultan Variabel Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan regresi dikemukakan bahwa pengaruh kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. Hal ini menggambarkan bahwa ketiga variabel independen pada hipotesis yang telah terbukti berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Organisasi pada umumnya harus percaya untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut "perilaku sesuai" karyawan yang diharapkan oleh organisasi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap

kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme merupakan salah satu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting. Dengan kompetensi yang dimiliki karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, pada dasarnya mampu membentuk kepribadian dan menambah pengetahuan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat. Dengan tingginya tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan akan berdampak terhadap prestasi dan produktivitasnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kompensasi menjadi penting bagi pegawai PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya pegawai. Bagi PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, kompensasi sangat penting untuk diperhatikan karena hal tersebut mencerminkan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Pemberian balas jasa (kompensasi) yang tinggi juga memiliki dampak yang positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya kelalaian manajemen dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi secara keseluruhan menunjukkan beragam hasil (meliputi pembayaran secara finansial, tunjangan dan pelayanan) yang diperoleh atau diterima pegawai atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan (Milkovich dan Newman, 2008).

Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang, serta ditunjang dengan kondisi kantor atau tempat bekerja yang baik dan peralatan yang memadai maka akan menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang baik, maka salah satu aspek yang

tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan, seperti pengawasan, suasana kerja, sistem pemberian imbalan, perlakuan baik, rasa ama, hubungan dengan anggota lain dan adil, akan menimbulkan perasaan puas pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa betah dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai karena peran penting dalam mengurangi rasa cepat lelah serta menghilangkan atau mengurangi rasa bosan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi linear berganda maka kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menggambarkan bahwa kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Berdasarkan jawaban responden terhadap variabel kompetensi pada dimensi motif, para pegawai memahami bahwa bekerja di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, merupakan sebuah tantangan guna menarik nasabah sebanyak-banyak. Bahkan pada hakikatnya manusia sepenuhnya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Pada dimensi karakter responden memberikan pandangan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, merupakan kewajiban para karyawan. Dalam melayani nasabah para karyawan harus mampu mengendalikan emosi dan berpenampilan baik dalam menyelesaikan permasalahan nasabah.

Pengetahuan dan keterampilan seorang pegawai perbankan, merupakan hal yang

utama dalam memberikan pelayanan kepada nasabah. Memahami semua peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan dan memberikan ide yang baik dalam tim kerja, memberikan motivasi sesama rekan kerja berdampak terhadap keharmonisan dalam perusahaan.

Metode yang ditempuh perusahaan untuk meningkatkan kualitas SDM di PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk, adalah dengan menyusun strategi pengembangan pengembangan SDM itu sendiri. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk memenangkan persaingan dalam era globalisasi dan perdagangan bebas. Sebagai implikasi dari semakin meningkatnya tingkat persaingan, tuntutan sumberdaya manusia yang berkualitas semakin meningkat pula. Sehingga perlu dilakukan upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, yang antara lain dapat dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia.

Kompetensi pegawai BNI ditingkatkan secara berkala melalui pelatihan dan dikoordinasi oleh BNV di bawah pengawasan Senior *Executive Vice President Human Capital*. Kompetensi pegawai merupakan modal intelektual yang penting bagi keberadaan perseroan, sehingga menjadi salah satu topik yang material dalam laporan ini. Di samping itu, kegiatan pelatihan dan pendidikan juga penting diberikan kepada semua mitra BNI, termasuk masyarakat. Pada tahun 2017, kami berhasil meningkatkan jumlah peserta pelatihan sebanyak 242.251 orang dibandingkan tahun 2016 sebanyak 179.914 orang. Standar kegiatan pelaksanaan pelatihan dan pendidikan secara internal diatur dalam *Standard Operating Procedure* BNI, sedangkan pelatihan dan pendidikan untuk para mitra dilakukan sesuai dengan kebutuhan, terutama pada kegiatan pemberdayaan masyarakat.

BNI akan segera menetapkan kebijakan pengembangan kompetensi pegawai yang mencakup topik risiko sosial dan lingkungan. Saat ini, BNI telah melaksanakan

pembelajaran terkait *sustainable awareness* yaitu BNI *Sustainable Banking* bagi seluruh pegawai, yang mencakup *sustainable development, sustainable business, sustainable finance, sustainable banking* serta potensi bisnis berkelanjutan. Pembelajaran ini melalui metode *mobile learning center* yang dapat diunduh lewat *android playstore*.

Hasil penelitian pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novelisa, dkk (2016), kompetensi secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pulan Layanan dan Sofwatun (2016) menjelaskan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil regresi linear berganda maka kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian kompensasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Pimpinan organisasi Perbankan dalam mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan, dan menggerakkan orang lain harus sesuai dengan prosedur kerja, terutama dalam hal penerapan kompensasi. Oleh karena itu, pemberian kompensasi disesuaikan dengan keahlian dan ilmu pengetahuan yang dikuasai oleh tenaga kerja. Bila dalam hal ini organisasi Perbankan kurang memperhatikan prosedur yang lazim digunakan mengenai kompensasi, maka akan sulit untuk

mewujudkan profesionalisme. (Notoatmodjo, 2010: 181)

Program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh pegawai, maka akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup organisasi. Setiap organisasi tidak akan pernah luput dari hal pemberian balas jasa atau kompensasi yang merupakan salah satu masalah penting dalam menciptakan iklim dan motivasi kerja pegawai (Tahar, 2012).

Sistem pembayaran kompensasi berdasarkan keterampilan juga sesuai dengan teori keadilan (*equity theory*) yang membandingkan antara prestasi yang dicapai dengan kompensasi atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Apabila prestasi pegawai sebanding dengan penghargaan yang diberikan oleh organisasi, maka motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dapat dioptimalkan. Jadi dengan kata lain, bila kompensasi yang diberikan sesuai dengan keadilan dan harapan pegawai, maka pegawai akan merasa puas dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya organisasi menggunakan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. Kepada pegawai juga perlu dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan, dihitung berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengembangkan keterampilannya untuk menunjang penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya.

Pemberian kompensasi yang adil dan benar sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka pelanggan atau nasabah akan senang bekerja sama dengan PT Bank

Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama Palu, karena dalam hal ini juga diatur oleh UU No. 13/2013 tentang ketenagakerjaan bahwa kesejahteraan pekerja atau buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Hasil penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lita (2008), menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja, karena ditemukan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Sedangkan hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil regresi linear berganda maka lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menjamin karyawan bersemangat dalam bekerja (Pramana & Sudharman, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki tanggung jawab yang besar sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Perasaan senang yang ditunjukkan oleh karyawan dan kecocokan karyawan dengan peraturan perusahaan mencerminkan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik yang sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses

produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.

Lingkungan kerja non fisik yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik, lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Hal ini dikarenakan, lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan. Atasan dalam hal ini bertugas membuat rencana untuk mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan, sedangkan bawahan bertugas untuk menjalankan apa yang telah direncanakan oleh atasan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika keduanya tidak ada komunikasi maka tujuan dari perusahaan sulit untuk tercapai, karena tidak adanya kerja sama. Lingkungan kerja non fisik menurut Sugito dan Sumartono (2005:147)

Hasil penelitian pengaruh lingkungan non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Diah (2008), menyatakan bahwa Berdasarkan hasil uji *t* dan uji *F*, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Norianggono dkk (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini karena lingkungan kerja berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, diperlukan perhatian yang khusus dari perusahaan agar dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Setelah melakukan analisis terhadap hasil penelitian serta pengujian hipotesis seperti yang diuraikan diatas, maka dapat

ditarik kesimpulan dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut, sebagai berikut:

1. Kompetensi, kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu.
4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu.

Rekomendasi

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan, maka berikut ini dikemukakan beberapa saran, untuk dapat dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai:

1. Peningkatan kinerja kedepan salah satu faktor adalah kompetensi, disarankan untuk pimpinan lebih meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang ada pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu, karena dengan kemajuan teknologi pelayanan maupun produk-produk perbankan harus menyesuaikan. Salah satunya adalah pemahaman program aplikasi Android terhadap pengenalan produk perbankan.
2. Kompensasi merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja pegawai, maka pihak PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu harus memperhatikan kompensasi finansial berupa reward dalam bentuk peningkatan insentif dan asuransi sesuai dengan pencapaian hasil kerja, maupun

kompensasi non finansial yaitu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan tentang pelayanan kepada nasabah serta membangun tim kerja yang solid.

3. Untuk meningkatkan kenyamanan bekerja bagi para karyawan, pihak PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja non fisik berupa pengawasan, adil dan objektif. Peningkatan pengawasan kepada karyawan untuk bekerja sesuai standar operasional PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Palu. Selain itu objektif dan adil dalam melakukan penilaian terhadap keberhasilan karyawan dalam pencapaian target maupun tidak melakukan pencapaian target. Sehingga dengan mudah mengevaluasi program peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Byars, Lyold L and Leslie W. Rue. 2008. *Human Resource Management. New York : The McGraw-Hill Companies, inc.*
- Hadi, Sutrisno. 1998. *Analisis Regresi. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.*
- Kasmir. 2005. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya. PT RajaGrafindo. Persada. Jakarta.*
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 636 Tahun 2012 *Tentang Penetapan Rancangan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Kategori Jasa Keuangan Dan Asuransi Golongan Pokok Jasa Keuangan Bukan Asuransi Dan Dana Pensiun, Perbankan Konvensional Dan Perbankan Syariah, Kelompok Kepatuhan Perbankan Menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. Jakarta.*

- Layanan dan Sofwatun Nidak. 2016. Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Syari'ah Cabang Cirebon. *Al-Amwal*. Vol. 8. Hal. 412-426.
- Luluk Rachmawati dan Endang Setyawati. 2013. Pentingnya Kualitas Layanan Dalam Membangun Loyalitas Nasabah (Studi Pada PT. Bank Mandiri Di Surabaya). *Media Mahardika*. Vol. 11 No. 3. Hal. 31-46.
- Lita, Dwipasari. 2008. Kompensasi dan Kedisiplinan Sebagai Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Bank. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*. Vol. 12 No.3. Hal.494-503.
- Milkovich, George and Jerry Newman. 2008. *Compensation*. Ninth Edition. USA.
- Norianggono, Y., Hamid, D., & Ruhana, I. 2014. Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), Hal. 1-10.
- Novelisa, Budiman P. Ivonne S. Saerang, Greis M. Sendow 2016. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado). *Jurnal EMBA* Vol. 4 No. 4 September 2016.
- Notoatmodjo. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Pramana, A. A Gede Kresnayana dan I Nyoman Sudharma. 2013. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Universitas Udayana*. Hal. 1175-1188.
- Sugito, Pudjo, Sumartono. 2004. *Manajemen Operasional*. Banyumedia, Malang.
- Simamora, Henry, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE-YKPN, Yogyakarta
- Spencer, Lyle M. And Signe M. Spencer, 1993. *Competence Work: Model for Superior Performance*, Jhon Wiley and Sons, Inc.
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Shermon, G., 2005. *Competency based HRM: A Strategic Resource for Competency Mapping, Assessment & Development Centres*. Delhi: Tata McGraw-Hill.
- Tahar, Ilaham. 2012. Kajian Sistem Remunerasi Berbasis Kinerja Pada Bank Indonesia. *Tesis magister ilmu administrasi*. Fakultas Universitas Indonesia.
- Umar, Husein. 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Wursanto, I., 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, edisi dua. Andi. Yogyakarta.