

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang

Author

Andi Anugrah Pratama¹, Dahliah², Nasir Hamzah³

Email

anugrahpratama2@gmail.com¹, dahliah.dahliah@umi.ac.id², nasir.hamzah@umi.ac.id³

Afiliasi

Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia¹, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2,3}

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang (2) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 63 responden yang tersebar di wilayah kerja PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang.

Kata Kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Perbankan merupakan bagian penting dari sistem keuangan guna kelancaran kegiatan perekonomian suatu negara. Bank merupakan alternatif bagi masyarakat dalam memilih perbankan yang sesuai terhadap kapitalis dan sistem sosialis. Didalam memenuhi kebutuhan calon nasabah serta untuk mengembangkan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka beberapa bank telah memperluas daerah operasinya dengan membuka kantor-kantor cabang pembantu, sehingga bank dapat meningkatkan pelayanannya pertumbuhan ekonomi yang semakin pesat dan otonomi daerah yang semakin gencar dicanangkan oleh pemerintah saat ini dalam memacu pembangunan nasional, hal ini secara tidak langsung membawa imbas yang positif pada pembangunan dan pengembangan masyarakat Indonesia secara menyeluruh. Menyadari hal tersebut, maka yang dapat dijadikan salah satu tolak ukur kemajuan suatu Negara adalah kemajuan ekonomi yang dapat didasarkan atas bagaimana perkembangan bisnis dalam negara tersebut yang terdiri atas perusahaan- perusahaan yang bergerak dalam berbagai bidang usaha. Meskipun masing-masing usaha dengan bidang usaha lainnya tetap memiliki ketergantungan.

Lembaga perbankan merupakan salah satu lembaga keuangan yang ada di negara kita memiliki peran yang sangat penting, sebagai penunjang kegiatan roda perekonomian nasional dan sebagai pendukung laju pertumbuhan ekonomi terutama untuk memacu pembangunan nasional. Bank merupakan alternatif bagi masyarakat dalam memilih perbankan yang sesuai terhadap kapitalis dan sistem sosialis. Didalam memenuhi kebutuhan calon nasabah serta untuk mengembangkan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka beberapa bank telah memperluas daerah operasinya dengan membuka kantor-kantor cabang pembantu, sehingga bank dapat meningkatkan pelayanannya.

Namun dalam melakukan strateginya, perusahaan akan mengalami suatu kegagalan apabila tanpa didukung baik oleh pihak internal perusahaan itu sendiri maupun pihak external perusahaan

yang dalam hal ini adalah para nasabah yang selalu menuntut kepuasan atas kinerja dari perusahaan perbankan. Masyarakat sebagai pengguna jasa kini semakin selektif dalam memilih bank untuk menitipkan dana yang dimiliki untuk menghindari risiko kehilangan dana akibat buruknya kinerja suatu bank. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kualitas pelayanan diantaranya adalah *Tangible*, *Realibiliti*, *Responsiveness*, *Assurance*, dan *Empathy*. Kelima faktor tersebut mempengaruhi kualitas pelayanan pada suatu bank, dalam hal ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ari Dwiyanto (2012) yang meneliti mengenai: Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Nasabah terhadap kualitas pelayanan perbankan pada PT. Bank Jateng. Dimana dalam penelitian menggunakan variabel: *Tangible*, *Realibiliti*, *Responsiveness*, *Assurance*, dan *Empathy*. Dalam hal ini keunggulan produk-produk yang ditawarkan perbankan menjadi bagian yang penting untuk mencapai kesuksesan dan kemakmuran pada perusahaan modern. Perkembangan teknologi, peningkatan persaingan global, serta dinamika kebutuhan dan keinginan pasar, mengharuskan perusahaan melakukan pengembangan produk terus menerus. Hanya ada 2 pilihan yaitu sukses dalam pengembangan produk sehingga menghasilkan produk yang unggul, atau gagal dalam pencapaian tujuan bisnisnya karena produk yang tidak mampu bersaing di pasar. Kemudian selain keunggulan produk, maka variabel lainnya adalah rasa percaya, hal ini disebabkan karena unsur kepercayaan menjadi faktor kunci bagi bank-bank untuk memenangkan persaingan.

Bisnis perbankan merupakan bisnis jasa yang berdasar pada azas kepercayaan yang didukung keunggulan produk, serta pelayanan yang diberikan (Parasuraman, Ziethaml dan Berry, 2005). Selanjutnya faktor ketiga adalah layanan yang diberikan oleh perbankan kepada nasabahnya, dimana semakin baik kualitas pelayanannya maka akan semakin tinggi pula nilai nasabah terhadap perbankan tersebut. Tinggi kualitas pelayanan juga tidak lepas dari dukungan internal perusahaan, terutama dukungan dari sumber daya manusianya.

PT. Bank Rakyat Indonesia yang merupakan salah satu perusahaan jasa perbankan yang melayani penghimpunan maupun peminjaman dana baik berupa setoran tunai, pengiriman uang, giro, deposito, tabungan, maupun pengkreditan. PT. Bank Rakyat Indonesia dalam memberikan pelayanannya berpedoman pada standar layanan bank yang ditetapkan dikantor pusat bank BRI. Oleh karena itu, bank BRI yang peduli dengan kualitas dan layanan kepuasan nasabahnya.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory yaitu bentuk penelitian yang akan menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel independen yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, konsep diri, trait, motivasi, kompensasi finansial dan non finansial dengan variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada BRI Cabang Panakkukang.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di BRI Cabang Panakkukang. Sedangkan waktu yang digunakan kurang lebih 3 bulan, yang dimulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2019. Pertimbangan atas pemilihan lokasi penelitian di BRI Cabang Panakkukang adalah karena bagi peneliti adalah munculnya kegelisahan peneliti dan kegelisahan di tingkat publik yang peduli terhadap situasi kondisi mutu pendidikan. Peranan pegawai di sekolah dasar terkhususnya kinerja para guru-guru agar bisa menciptakan dan meningkatkan mutu pendidikan di masa sekarang.

Tabel 1. Matrik Pengembangan Instrumen

No	Variabel	Sub variabel	Teknik/instrumen	Sumber data
1	Kinerja (Y)	1. Efektivitas 2. Kualitas 3. Produktifitas 4. Responsibilitas	Kuesioner	Karyawan bank BRI Panakkuakng
2	Kompetensi (x1)	1. Pengetahuan 2. Skill 3. Trait 4. Konsep diri 5. Motivasi	kuesioner	Karyawan bank BRI Panakkuakng
3	Kompensasi (x2)	1. Kompensasi financial 2. Kompensasi nonfinancial	kuesioner	Karyawan bank BRI Panakkuakng

Data: 2019

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang masih aktif bekerja pada BRI Cabang Panakkukang yaitu, sebanyak 359 populasi. Sebagian populasi dijadikan responden, sebanyak 78 responden. Sampel yang dipakai adalah total sampel yaitu seluruh pegawai di lingkungan BRI cabang Panakkukang.

Kuesioner yang digunakan terdiri dari berbagai pernyataan yang disusun dalam bentuk yang lebih mudah dipahami oleh para responden. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, yaitu pernyataan dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban dengan skala pengukuran dipakai *metode Likert Summated Rating (LSR)* dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5

Analisis dalam penelitian ini merupakan analisis kuantitatif dengan menggunakan rumus statistik, untuk mencari hubungan dan pengaruh antar variabel. Adapun analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi berganda, yaitu sebuah analisis yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas kompensasi (x_1) dan variabel bebas kompetensi (x_2) terhadap variabel terikat yakni kinerja yang diformulasikan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Kompetensi

X2 = Kompensasi

α = Konstanta

B1 = Koefisien regresi kompetensi

B2 = Koefisien Regresi Kompensasi

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner maka akan dilakukan pembahasan hasil penelitian ini yaitu:

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} = 2.237 > t_{tabel} = 1.697$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,033, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan jawaban kusiener ditemukan bahwa indikator pertama dalam variabel lingkungan kerja yaitu Hubungan dengan Rekan Kerja, dengan dua pernyataan memiliki nilai rata-rata 4,0 dan termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa human relation dalam lingkungan kerja BKD Kabupaten Pinrang memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Armstrong (Bagus Kisworo, 2012:75) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan atasan mereka dan rekan kerja. Remuan penelitian juga sejalan dengan temuan Liestiani, Nurul Laras, Perizade, Badia, Hanafi, Agustina, and Zunaidah. (2019), *The Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of AL Hudori Cooperative of Palembang* yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Octaviana, bela (2017) *dalam penelitiannya juga menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja*.

Indikator berikutnya adalah Hubungan antar Bawahan dengan Pimpinan, dengan memiliki dua pernyataan. yaitu pertama Pimpinan memiliki hubungan yang baik dengan semua pegawai tanpa membeda-bedakan status kepegawaian dan kedua, Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan baik Dengan hasil jawaban kuisener sebagaimana disebutkan dalam pembahasan maka semua indikator memiliki nilai rata-rata yang sangat baik. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan Fikratunil Khasifah (2015), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut diatas, sejalan dengan Penelitian yang dilakukan Nelizulfa (2018), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Indikator selanjutnya adalah Fasilitas kerja dengan dua pertanyaan yaitu pertama Fasilitas peralatan kantor yang disediakan cukup lengkap dan memadai, dan kedua Kebersihan lingkungan, secara umum dapat dinikmati dengan baik. hasil jawaban responden menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan yang positif, dalam hal fasilitas kerja. Hal ini berarti bahwa baik secara fisik maupun non fisik, sebagaimana dijelaskan dalam kajian teoritis telah memberikan ruang yang segar bagi para pegawai BKD Pinrang dalam melaksanakan tugasnya. Dengan jawaban para responden ini maka hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001:1) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan

menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh bahwa nilai $t_{hitung} = 2.134 > t_{tabel} = 1.697$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,042, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara perhitungan statistik Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pinrang.

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan beberpa indikator yang diadopsi dari Malayu S.P Hasibuan (2005: 194 -198): Ketepatan waktu, Ketaatan terhadap aturan, dan Tanggungjawab. Berdasarkan jawaban responden, maka diketahui bahwa indikator yang dominan adalah ketaatan terhadap aturan dengan nilai rata-rata indikator 3,95 termasuk dalam kategori baik. Selanjutnya tanggungjawab juga memiliki nilai rata-rata indikator 3,85 dan nilai skor rata-rata indikator $124 (122+126/2=148/2=124/160= 77,5)$ termasuk dalam kategori baik. Hasil penelitian sejalan dengan temuan Anwar Prabu Mangkunegara (2015) dalam penelitiannya. *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)*, dan Octaviana, bela (2017), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja, artinya semakin tinggi motivasi maka efektivitas kerja semakin meningkat, demikian pula sebaliknya. Hasil analisis ini sejalan dengan analisis deskripsi bahwa motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi. Para pegawai merasa telah terpenuhi kebutuhan sosialnya, kebutuhan harga diri dan kebutuhan akan aktualisasi dirinya pun sangat diperhatikan oleh instansi. Namun dalam hal motivasi kerja ada indikator yang dinyatakan rendah dalam penelitian ini, yaitu kebutuhan akan prestasi. Hal ini dapat menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh pihak Dinas Sosial, apakah ada yang salah dengan pemberian motivasi kepada pegawai dalam hal prestasi, padahal perlu kita ketahui bahwa kebutuhan prestasi merupakan kebutuhan yang penting bagi perusahaan. Tetapi sebagian besar responden menyatakan bahwa pemberian motivasi kerja perusahaan terhadap pegawai dirasa sudah baik, hal itu dapat dilihat dari penilaian setiap indikator motivasi kerja kepada pegawai yang mempunyai persentase yang tinggi. Semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pegawai, maka akan semakin tinggi pula efektivitas kerja mereka, ketepatan dan kecepatan dalam bekerja akan mampu membawa perusahaan memperoleh keberhasilan sesuai dengan cita-cita perusahaan.

Dengan demikian adanya motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan efektivitas kerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan salah satu pendorong manusia dalam bertindak. Dengan adanya motivasi yang kuat dalam diri pegawai maka dorongan untuk berbuat baik akan terjadi. Motivasi seseorang dalam bekerja dapat berasal dari diri sendiri (internal) maupun berasal dari luar dirinya (motivasi eksternal). Karyawan dalam bekerja didukung oleh motivasi kerja sehingga hal ini

dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Karena motivasi dapat mendorong gairah dan semangat kerja karyawan sehingga moral, kepuasan kerja dan produktivitas kerja meningkat, suasana dan hubungan kerja juga tercipta dengan baik. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa, sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku pegawai (Mangkunegara, 2008:94). Kita tidak mungkin memahami perilaku pegawai tanpa mengerti kebutuhannya. Oleh karena itu motivasi diperlukan dalam bekerja untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja pegawai

Salah satu masalah pokok dalam penelitian ini adalah Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.595 > t_{tabel} = 1.690$ dengan tingkat signifikansi sebesar 0,014, lebih kecil jika dibandingkan dengan tingkat $\alpha = 5\%$. Dengan hasil ini maka masalah dalam penelitian dan hipotesis yang diajukan, telah dapat terjawab. Yaitu Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Variabel Motivasi kerja dalam Penelitian ini menggunakan konstruk teori dari Abraham Maslow, yang terkenal dengan teori hirarki kebutuhan manusia. Sehingga dengan menelaah teori Motivasi Kerja dalam penelitian ini dapat dikelompokkan pada Variabel Psikologis. Kelompok variabel psikologis terdiri dari variabel persepsi, sikap, kepribadian, belajar dan motivasi. Variabel ini menurut Gibson (1996) banyak dipengaruhi oleh keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja sebelumnya dan variabel demografis. Selanjutnya Variabel Organisasi. Kelompok variabel organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan disain pekerjaan. Menurut Kopelman (1986), variabel imbalan akan berpengaruh terhadap variabel motivasi, yang pada akhirnya secara langsung mempengaruhi kinerja individu. Motivasi bersifat individu, dalam arti bahwa setiap orang termotivasi oleh berbagai pengaruh hingga berbagai tingkat.

Berdasarkan jawaban kuisener pada masing-masing indikator dapat dianalisis bahwa kebutuhan fisiologis pegawai termasuk dalam kategori baik. Hal ini dilihat dari respon pegawai mengenai gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari, meskipun terdapat 2 pegawai yang menyatakan tidak cukup dengan gaji yang ada, dan sangat tidak cukup dengan gaji yang diberikan. Dengan jawaban yang diberikan ini maka, penulis menegaskan bahwa persoalan cukup dan tidak cukup itu hanya relatif saja, tergantung penerimaan individu bagaimana menjeremahnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan sebuah tantangan bagi pemimpin birokrasi dalam melaksanakan tugas pelayanan pada masyarakat, dengan menggunakan SDM pegawai sebagai bawahannya. Tantangan tersebut merupakan suatu hal yang beralasan, mengingat secara empirik masyarakat menginginkan peranan aparatur pemerintah dapat menjalankan tugas-tugas pelayanan publik secara optimal dan didasari oleh kesadaran yang tinggi sehingga tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Seseorang yang dengan sadar terlibat dalam aktivitas organisasi biasanya mempunyai latar belakang atau motivasi tertentu. Maslow (1994) seperti yang dikutip (Supardi dan Anwar, 2004:52) berpendapat bahwa *social need* adalah tuntutan kebutuhan akan rasa cinta dan kepuasan akan menjalani hubungan dengan orang lain, kepuasan dan perasaan memiliki serta diterima dalam suatu kelompok, rasa kekeluargaan, persahabatan, dan kasih sayang. Menurut Hayes dan Abemathy

(1980), Timpe (1999:3), dan didukung oleh penelitian Mirela Kljajic Dervic, Semsudin D. (2017). *Successful Leadership and Motivation Lead to Employee Satisfaction*. Dervic menemukan bahwa Kepemimpinan dan motivasi adalah faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan organisasi serta kepuasan karyawan. Oleh karena itu, koneksi dan interkoneksi kepemimpinan yang sukses dan cara memotivasi karyawan yang tepat sangat penting untuk semua organisasi. Dalam hal ini, pimpinan dihadapkan suatu persoalan bagaimana dapat menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi pegawai, ruang inilah yang sulit dilakukan oleh pemimpin dengan gaya *instruktif*.

Agar pegawai dapat digerakkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi maka perlu dipahami motivasi mereka dalam bekerja terutama untuk para staf adalah penekanan pada motivasi kerja mereka. Pemberian motivasi pemimpin organisasi kepada staf maupun motivasi yang timbul dari diri sendiri untuk bekerja sambil berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan kajian teoritis, dan temuan penelitian ini maka penulis dapat mengemukakan bahwa dengan diberikan faktor pemacu justru ada kecenderungan para pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Hanya saja perlu relevansi faktor pemacu dalam bentuk apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sesuai fenomena di obyek penelitian menunjukkan bahwa faktor pengembangan motivasi yang dinilai relevan untuk memacu kinerja pegawai. Secara aplikatif pengembangan motivasi dapat dilakukan melalui pemahaman kebutuhan dan motif-motifnya secara individual. (McClelland, 2005:70). Dalam hal ini pengembangan motivasi merujuk kepada upaya untuk menumbuhkan semangat kerja, agar para pegawai termotivasi untuk meningkatkan kerjanya. Pengembangan motivasi menjadi pokok bahasan mengingat kinerja pegawai kurang optimal, terindikasi oleh hasil kerja dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan kurang optimal.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Panakkukang.

Dengan diberikan faktor pemacu justru ada kecenderungan para pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Hanya saja perlu relevansi faktor pemacu dalam bentuk apa yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sesuai fenomena di obyek penelitian menunjukkan bahwa faktor pengembangan motivasi yang dinilai relevan untuk memacu kinerja pegawai. Secara aplikatif pengembangan motivasi dapat dilakukan melalui pemahaman kebutuhan dan motif-motifnya secara individual.

Dalam hal ini pengembangan motivasi merujuk kepada upaya untuk menumbuhkan semangat kerja, agar para pegawai termotivasi untuk meningkatkan kerjanya. Pengembangan motivasi menjadi pokok bahasan mengingat kinerja pegawai kurang optimal, terindikasi oleh hasil kerja dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan kurang optimal.

Referensi

- As' ad, A. (2018). PENGARUH PERENCANAAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165-182.
- Fandy Tjiptono, & Gregorius Chandra 2006, Manajemen Pelayanan Jasa, Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Freddy Rangkuti, 2004, Riset Pemasaran, Cetakan Kelima, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005, Analisis Multivariate SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Kotler, Philip 1997, Alih Bahasa: Hendra Teguh, Ronny Antonius Rusli, Penyunting: Agus Hasan Pura Anggawijaya, Manajemen Pemasaran (Marketing Management 9e), Edisi Indonesia Jilid Satu, Prehallindo, Jakarta.
- Gery Armstrong, 1997, Alih Bahasa: Alexander Sindoro, Penyunting: Benyamin Molan, Dasar-dasar Pemasaran, Edisi Jilid Dua, Prehallindo, Jakarta.
- Swee Hoon Ang, Siew Meng Leong, & Chin Tiong Tan, 2004, Alih Bahasa: ZeinIsa, Penyunting: Tri Marganingsih, Manajemen Pemasaran: Perspektif Asia, Edisi Ketiga Jilid Satu, PT. INDEKS Kelompok GRAMEDIA, Jakarta.
- 2007, Alih Bahasa: Benyamin Molan, Penyunting: Bambang Sarwiji, Manajemen Pemasaran, Edisi12Jilid1, PT. INDEKS, Jakarta.
- 2008, Alih Bahasan: Benyamin Molan, Penyunting: Bambang Sarwiji, Manajemen Pemasaran, edisi12 Jilid 2, PT. INDEKS, Jakarta.
- Kuswadi, 2004, Cara Mudah Memahami Angka dan Manajemen Keuangan PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Lopiyoadi, 2001, Service Quality dalam Pemasaran, Edisi Kedua Jilid Empat, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Arikunto, 2006. Metodologi penelitian, Yogyakarta: Bina Aksara
- Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Bisnis. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas. Parasuraman, Ziethaml dan Berry, 2005