

PENGARUH KOMPETENSI, ETIKA KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR TRI DARMA PUTRI KABUPATEN KLUNGKUNG

Kadek Dody Pramarta^{1*} | Gde Bayu Surya Parwita² | Ni Made Dwi Puspitawati³

^{1,2,3}Universitas Mahasaraswati Denpasar

*korespondensi: dodypramartaa@gmail.com

Abstract: Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi, etika kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung yang beralamat di Jalan Diponegoro No. 25, Semarapura Kelod Kangin, Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung yang berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode sensus (sampel jenuh). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung, ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung juga akan meningkat. 2) Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung, ini berarti semakin baik etika kerja maka kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung juga akan meningkat. 3) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung, ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung juga akan meningkat.

Kata Kunci : kompetensi, etika kerja, komitmen organisasional, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi bisnis dalam mengelola, mengoperasikan dan mempekerjakan karyawan agar dapat beroperasi secara efektif untuk mencapai tujuan bisnis. Setiap departemen atau divisi dalam suatu perusahaan harus mampu mengelola dan mengoptimalkan personel yang ada. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi merupakan reaksi terhadap berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang tinggi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam suatu organisasi, kinerja merupakan faktor yang harus dioptimalkan, karena kinerja mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan memberikan kontribusi ekonomi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kompetensi, etika kerja dan komitmen

organisasi.

Hasanah (2023) menyatakan Kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & Knowledge*) untuk melaksanakan atau melaksanakan kegiatan atau pekerjaan atau tugas. Kompetensi juga merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku dalam suatu organisasi. Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah etika kerja. Etika kerja sangat penting bagi perusahaan karena karena menentukan perilaku karyawan di tempat kerja. Menurut Simanjuntak & Ambarita (2023) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kuat, keyakinan yang mendasar, dan komitmen total terhadap paradigma kerja yang integral. Perusahaan dengan etika kerja yang baik akan memiliki dan mempraktekkan nilai-nilai, yaitu: kejujuran, keterbukaan, kesetiaan pada perusahaan, keputusan yang konsisten, kerja sama yang baik, disiplin, dan tanggung jawab (Nst et al, 2022). Etika kerja yang tinggi tentu merupakan rutinitas yang tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan performa kerja.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasional. Wibowo (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada kekuatan seorang individu dalam memutuskan untuk terlibat dalam suatu bagian organisasi. Komitmen terhadap suatu organisasi didasarkan pada keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan pegawai untuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan kesetiaan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Permadi & Agustina, 2022). Oleh karena itu, komitmen organisasi menimbulkan rasa memiliki di antara pegawai dalam organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. BPR Tridarma Putri, dimana dalam beraktivitas kami selalu mengharapkan pegawai mempunyai kompetensi yang baik, mengutamakan pegawai yang memiliki etos kerja, dan mengharapkan kerjasama tim untuk meningkatkan kinerja. Permasalahan yang penulis temui adalah mengenai penempatan karyawan, dimana karyawan PT. BPR Tridarma Putri Kabupaten Klungkung dari total 57 karyawan masih terdapat ketidaksesuaian penempatan jika dilihat dari tingkat pendidikan yaitu terdapat 7 orang pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga

menimbulkan kesenjangan tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dan jabatan yang dikembangkan.

Tabel 1
Ketidaksesuaian Penempatan Karyawan
PT BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung Tahun 2023

Latar Belakang Pendidikan	Penempatan Pada Bagian	Jumlah (Orang)
Sarjana Hukum	Marketing	1
Sarjana Hukum	AO Kolektor	1
Sarjana Filsafat	AO Kolektor	1
Sarjana Sosial Hindu	Kepatuhan	1
Sarjana Pendidikan	Leader Marketing	1
Sarjana Pendidikan Hindu	Analisa	1
Sarjana Kesehatan Masyarakat	Analisa	1
Jumlah		7

Sumber: PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat 7 orang pegawai yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian ini untuk membantu PT. BPR Tridarma Putri Kabupaten Klungkung untuk menyesuaikan latar belakang pendidikan dan jabatan yang diembannya.

Fenomena lainnya adalah etika kerja dimana karyawan dalam melayani nasabah dapat terlihat dari sikap mereka yang kurang ramah saat menyapa nasabah. Meskipun seorang karyawan bank mungkin sangat sibuk dengan berbagai tugas yang harus diselesaikan, mereka tetap diharapkan mampu memberikan senyuman yang tulus dan sikap yang ramah kepada setiap nasabah yang datang. Sikap ramah dan senyuman hangat ini tidak hanya akan meningkatkan kepuasan nasabah, namun juga mencerminkan profesionalisme dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut fenomena komitmen organisasional, beberapa karyawan tidak memiliki komitmen yang kuat karena ada hal-hal tertentu yang belum mampu dipenuhi oleh karyawan. Adapun data mengenai komitmen organisasional dari karyawan salah satunya belum mampu memenuhi target jumlah kredit, seperti disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2
Jumlah Kredit Yang Disalurkan pada
PT. BPR Tri Darma Putri Klungkung, 2019-2023

Tahun	Kredit Yang Disalurkan (Rp)	Pertumbuhan (%)
2019	72.791.888.571	

2020	55.319.195.965	-24,00
2021	45.550.210.674	-17,66
2022	50.215.102.136	10,24
2023	53.110.140.133	5,77
Jumlah	276.986.573.479	-25,66
Rata-rata	55.397.307.496	-6,41

Sumber: PT. BPR Tri Darma Putri Klungkung, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah kredit yang diberikan meningkat dari 2019 hingga 2021, tetapi menurun dari 2021 hingga 2023, dengan pertumbuhan yang signifikan (rata-rata -6,41%). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dari karyawan harus ditingkatkan karena perusahaan tidak mampu memenuhi target kredit yang ditetapkan.

LITERATUR

Kinerja Karyawan

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Menurut Setiani & Febrian (2023), terdapat 6 indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: *Quality; Quantity; Timeliness; Cost Effectiveness; Need for Supervision; Interpersonal Impact*.

Kompetensi

Hasanah (2023) menyatakan Kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & Knowledge*) untuk melaksanakan atau melaksanakan kegiatan atau pekerjaan atau tugas. Sanjaya (2019) menyebutkan indikator kompetensi adalah sebagai berikut: Pengetahuan (*Knowledge*); Pemahaman (*Understanding*); Kemahiran (*Skill*); Nilai (*Value*); Sikap (*Attitude*); Minat (*Interest*).

Etika Kerja

Menurut Simanjuntak & Ambarita (2023) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kuat, keyakinan yang mendasar, dan komitmen total terhadap paradigma kerja yang integral. Adapun indikator etika kerja menurut Aini *et al* (2020) adalah sebagai berikut: Bertanggung jawab; Kerja yang positif; Disiplin kerja; Tekun; Pendidikan.

Komitmen Organisasional

Wibowo (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Nugroho & Pramukty (2023) terdapat 3 indikator komitmen organisasional yaitu : Komitmen Afektif; Komitmen Normatif; Komitmen Kontinuans.

Hipotesis Penelitian**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung.**

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang memengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi, serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Lumanauw, 2022). Menurut Wibowo, (2019) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk mengangkat atau menjalankan suatu pekerjaan atau tantangan yang didasarkan sepenuhnya pada kemampuan dan pengetahuan serta di dukung oleh pola pikir kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut. (Azizah et al, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw (2022), Kartini et al, (2023), Pranata et al, (2022) dan Rahayu et al, (2022), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kharisma & Rosia (2022) kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung.

Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan- pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu (Nurhasanah et al, 2022). Etika merupakan salah satu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai tentunya dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu (Sukmawati et al, 2020). Widnyani & Suartina (2021), menyatakan etika kerja adalah sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam pelaksanaan kerja sehari- hari. Etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulyanti & Saadatirohmi (2023), Ningsih et al, (2021), Widnyani & Suartini (2021) dan Nurhasanah (2022), menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sukmawati et al, (2020) etika kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H2: Etika Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung.

Komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi (Sidik, 2021). Nafisa & Priyono (2023) menyatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Tobing (2019) mendefinisikan pengertian komitmen organisasional sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja disana (Yusuf et al, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Nafisa & Priyono (2023), Sidik et al, (2021), Yusuf et al, (2021) dan Rizal et al, (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Paramitha & Wahyuni (2021) serta Permadi et al., (2024) komitmen organisasional berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H3: Komitmen Organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung yang beralamat di Jalan Diponegoro No. 25, Semarapura Kelod Kanging, Kecamatan Klungkung, Kabupaten Klungkung. Yang menjadi objek penelitian ini adalah kompetensi, etika kerja, komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung yang berjumlah 57 orang (termasuk direktur utama dan direktur). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode sensus (sampel jenuh). Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

Observasi, Dokumentasi, dan Kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Instrumen Penelitian, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Asumsi Klasik, Analisis Determinasi, Uji F dan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	Pearson Correlation	Standar	Ket.
Kompetensi (X_1)			
X1.1	0,940	0,30	Valid
X1.2	0,929		Valid
X1.3	0,961		Valid
X1.4	0,931		Valid
X1.5	0,931		Valid
X1.6	0,915		Valid
Etika kerja (X_2)			
X2.1	0,963	0,30	Valid
X2.2	0,957		Valid
X2.3	0,945		Valid
X2.4	0,906		Valid
X2.5	0,935		Valid
Komitmen organisasional (X_3)			
X3.1	0,950	0,30	Valid
X3.2	0,960		Valid
X3.4	0,908		Valid
Kinerja karyawan (Y)			
Y.1	0,971	0,30	Valid
Y.2	0,932		Valid
Y.3	0,960		Valid
Y.4	0,925		Valid
Y.5	0,919		Valid
Y.6	0,923		Valid

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Jumlah Instrumen	Cronbach's Alpha	Standar	Ket.
Kompetensi (X_1)	6	0,971	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X_2)	5	0,967		Reliabel
Komitmen organisasional (X_3)	3	0,933		Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	6	0,972		Reliabel

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 4 menunjukkan perhitungan masing-masing variabel nilai Cronbach's Alpha-nya lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	57
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.200

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 5 menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Kompetensi	0,275	3,638
Etika kerja	0,250	4,003
Komitmen organisasional	0,269	3,715

Sumber: Data diolah (2024)

Tabel 6 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.
Kompetensi	0,124
Etika kerja	0,356
Komitmen organisasional	0,151

Sumber : Data diolah (2024)

Tabel 7 menunjukkan nilai signifikansi antara variabel independen dengan

nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

Hasil Analisis Data

Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, etika kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji F (simultan), dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program SPSS version 25.00 for Windows. Adapun rekapan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 8
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	T-hitung	Sig.
Konstanta	2,525		2,166	0,035
Kompetensi	0,319	0,337	3,039	0,004
Etika kerja	0,304	0,279	2,401	0,020
Komitmen Organisasional	0,602	0,350	3,124	0,003
R	0,906			
Adjusted R Square	0,811			
F	80,860			
Sig. F	0,000			

Sumber: Data diolah (2024)

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = 2,525 + 0,319 X_1 + 0,304 X_2 + 0,602 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a. $b_1 = 0,319$, hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. $b_2 = 0,304$, hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya etika kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan
- c. $b_3 = 0,602$, hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasional maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila kompetensi, etika kerja, dan komitmen organisasional meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung.

2. Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,811. Ini berarti besarnya kontribusi antara kompetensi,

etika kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 81,1% sedangkan sisanya 18,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8, diperoleh nilai F hitung 80,860 dan signifikansi f adalah $0,000 < 0,05$. ini menunjukkan bahwa kompetensi, etika kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh nyata secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

4. Uji t

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk kompetensi adalah 3,039, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,337, dan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung dapat diterima.

b. Pengaruh etika kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk etika kerja adalah 2,401, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,279, dan signifikansi sebesar $0,020 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis kedua (H_2) yang menyatakan Etika kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung dapat diterima.

c. Pengaruh Komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk komitmen organisasional adalah 3,124, diperoleh juga nilai koefisien beta 0,350, dan signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung, hasil ini berarti dengan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung juga akan meningkat.

Berdasarkan deksripsi jawaban responden terkait variabel kompetensi dimana skor jawaban terendah berada pada pernyataan yaitu “Saya memahami pengetahuan yang saya miliki terkait dengan pekerjaan saya”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa adanya ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung sehingga belum mampu secara maksimal dalam menyelesaikan tugas. Kompetensi yang tidak sesuai pada karyawan PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung ditunjukkan dari penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga menimbulkan kesenjangan tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dan jabatan yang dikembangkan. Maka dari itu penting bagi organisasi untuk mampu menyesuaikan kompetensi karyawannya dengan bidang pekerjaan. Kompetensi karyawan yang sesuai akan mampu bekerja dengan lebih efektif dan efisien, sehingga dapat menghasilkan hasil atau layanan yang berkualitas. Hasil ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lumanauw (2022), Kartini *et al*, (2023), Pranata *et al*, (2022) dan Rahayu *et al*, (2022), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etika kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung, hasil ini berarti dengan semakin baik etika kerja maka kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung juga akan meningkat.

Berdasarkan deksripsi jawaban responden terkait variabel etika kerja dimana skor jawaban terendah berada pada pernyataan yaitu “Saya merasa pendidikan saya berkontribusi pada etika kerja yang baik dan peningkatan kinerja”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa masih rendahnya etika kerja karyawan PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung sehingga menyebabkan kinerja menjadi kurang maksimal. Rendahnya etika kerja karyawan PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung ditunjukkan dari sikap karyawan yang kurang ramah saat menyapa nasabah sehingga mencerminkan profesionalisme dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya masih kurang. Maka dari itu penting bagi pimpinan organisasi untuk mampu menanamkan etika yang baik kepada karyawannya. Etika kerja yang baik akan membantu karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan integritas, transparansi, dan akuntabilitas. Hasil ini juga didukung oleh penelitian dilakukan oleh

Yulyanti & Saadatirohmi (2023), Ningsih *et al*, (2021), Widnyani & Suartini (2021) dan Nurhasanah (2022), menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen organisasional Terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung, hasil ini berarti dengan semakin baik komitmen organisasional karyawan maka kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung juga akan meningkat.

Berdasarkan deksripsi jawaban responden terkait variabel komitmen organisasional dimana skor jawaban terendah berada pada pernyataan yaitu “Saya memiliki loyalitas yang tinggi untuk menjadi bagian dari organisasi sambil memberikan kontribusi yang konsisten.”. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa masih rendahnya komitmen karyawan terhadap pekerjaan sehingga belum mampu mencapai target yang ditetapkan. Komitmen organisasional yang rendah pada karyawan PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung ditunjukkan dengan tidak memiliki komitmen yang kuat karena ada hal-hal tertentu yang belum mampu dipenuhi oleh karyawan. Maka dari itu penting bagi pimpinan organisasi untuk mampu menanamkan komitmen yang tinggi kepada karyawannya. Dengan komitmen organisasional yang tinggi akan meningkatkan konsistensi dan tanggung jawab karyawan, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Nafisa & Priyono (2023), Sidik *et al*, (2021), Yusuf *et al*, (2021) dan Rizal *et al*, (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung, ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung juga akan meningkat. 2) Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung, ini berarti semakin baik etika kerja maka kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung juga akan meningkat. 3) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung, ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional karyawan maka kinerja karyawan pada PT. BPR Tri

Darma Putri Kabupaten Klungkung juga akan meningkat.

Limitasi

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel kompetensi, etika kerja, dan komitmen organisasional berkontribusi sebesar 81,1% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung, serta penelitian bahwasanya terbatas hanya dilakukan pada PT. BPR Tri Darma Putri Kabupaten Klungkung saja, sehingga belum bisa megeneralisir BPR yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, I., Setyowati, T., & Tatit Diansari, R. (2021). *Analisis Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso* (Doctoral dissertation, Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Jember).
- Hasanah, T., & Markus, M. (2023). Determinasi Motivasi Kerja, Kompetensi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 377-390.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*, Cetakan ke- 21, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartini, I., Yayandi, M., & Handayani, S. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1962-1974.
- Kharisma, A. F., & Rosia, R. (2022). Effect of Competence, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction. *International Economic and Finance Review*, 1(1), 32-53.
- Lumanauw, M. K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 49-57.
- Nafisa, A. H., & Priyono, S. (2023). Pengaruh Leader Member Exchange, Karakteristik Pekerjaan, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(9), 30-39.
- Nst, V. F. H., Gaol, J. L., & Lubis, M. A. (2022). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Profesionalisme Kerja Pada Cv. Sentosa Deli Mandiri Medan. *Jurnal Prointegrita*, 6(3), 201-213.
- Nugroho, M. R. A., & Pramukty, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention: Komitmen Organisasional, Keseimbangan Kehidupan Kerja, Dan Keterlibatan Karyawan. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi,*

dan Ekonomi, 1(6), 140-150.

- Nur aini, L., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ony Comp di Malang. Seminar Nasional Gabungan Bidang Sosial - Polinema 2020.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Paramitha, C. C., & Wahyuni, I. (2021). Pengaruh Cyberloafing Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Self Control Sebagai Variabel Moderating. *Journal For Business And Entrepreneurship*, 5(1).
- Permadi, I. K. O., & Agustina, I. A. S. (2022). The relationship between leadership and organizational commitment towards employee morale. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(2), 587-591.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., & Usadi, M. P. P. (2024). Organizational culture and lecturer performance: Mediation of organizational commitment. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 355-367.
- Pranata, K. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Delta satria dewata denpasar. *Emas*, 3(3), 202-216.
- Rahayu, P. V. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Agung Alami Badung. *EMAS*, 3(4), 245-258.
- Rizal, M., Samalam, A. G., Rahim, A., Luthfi, A., & Runi, I. (2022). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara (persero) tbk kantor cabang makassar. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(2), 140-149.
- Sanjaya, I. (2019). *Pengaruh Shariah Compliance (Kepatuhan Syariah), Transparansi, Akuntabilitas, Kompetensi Sumber Daya Manusia (Sdm), Dan Pengendalian Internal Terhadap Pengelolaan Dana Zakat (Di Kota Pekanbaru)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279-292.
- Sidik, R. F., Hermawati, J., & Kurniawan, S. (2021). Pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. *Widya Manajemen*, 3(1), 86-96.
- Simanjuntak, C., & Ambarita, R. (2023). Pengaruh Etika Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota

- Sibolga. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 234-244.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461-479.
- Tobing, D. S. K. (2019). Pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11(1), 31-37.
- Wibowo, 2019, *Manajemen Kinerja, Edisi Keempat*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada Jakarta.
- Widnyani, N. W., & Suartina, I. W. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(1), 319-334.
- Yulyanti, Y., & Saadatirrohmi, S. A. (2023). Pengaruh etika kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Kantor Cabang Mataram. *JPS: Jurnal Perbankan Syariah*, 2(1), 63-74.
- Yusuf, I., Iskandar, R., & Achmad, G. N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Sektor Mahakam. *Jurnal Ekonomika Vol*, 10(2), 182-205.