

**PENGARUH KOMPETENSI DAN ETIKA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA
KARYAWAN DI BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) KANTOR CABANG
PEMBANTU YOS SUDARSO MAKASSAR**

Oleh
Finartry Nurul Fadhillah Iwan
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar,
Indonesia.
Email: agung234wk@yahoo.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi karyawan dan etika kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Yos Sudarso Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia KCP Yos Sudarso Makassar yang berjumlah 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu, etika kerja karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Secara simultan, kompetensi kerja dan etika kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi dan penerapan etika kerja yang baik dapat mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus mengembangkan kompetensi karyawan serta menanamkan nilai-nilai etika kerja guna meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Keywords: Kompetensi Kerja, Etika Kerja, Motivasi Kerja, Karyawan, Perbankan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini sudah tentu banyak sekali persaingan, baik di dunia usaha ataupun instansi pemerintah, BUMN, dan BUMD yang bergerak di bidang pelayanan. Masyarakat sudah tentu menginginkan suatu pelayanan terbaik yang diberikan oleh Aparatur Negara. Untuk meningkatkan kualitas pelayanan sudah tentu perusahaan mempunyai standar tersendiri bagi Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bisa memberikan pelayanan tersebut. Oleh karena itu, masyarakat sebagai pelanggan merasa puas dan memiliki rasa loyalitas yang tinggi kepada perusahaan tersebut. Kita tidak bisa mengingkari bahwa persaingan antara instansi begitu jelas terlihat terutama dalam hal

memberikan pelayanan yang terbaik dan berupaya untuk mempertahankan nasabah mereka agar tidak berpaling ke tempat perusahaan lain.

Kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban (Spencer & Spencer, 1993). Menurut Wibowo (2017), kompetensi yang baik akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, serta mampu menyesuaikan diri terhadap dinamika perubahan organisasi. Di Indonesia, masih banyak perusahaan yang menghadapi masalah terkait rendahnya kompetensi karyawan, seperti kurangnya

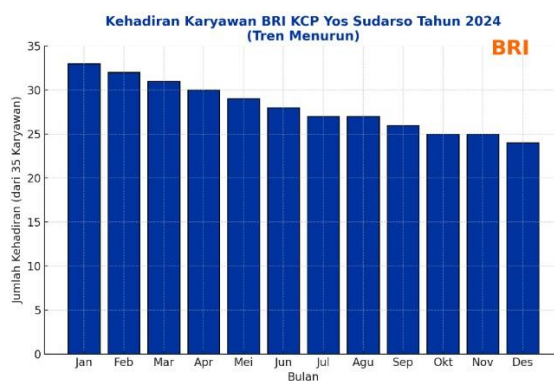
keahlian teknis, minimnya inovasi, dan rendahnya kemampuan komunikasi, yang akhirnya berdampak pada penurunan motivasi kerja

Motivasi kerja sendiri merupakan faktor pendorong internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih berkomitmen, bertanggung jawab, dan produktif. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja sering menjadi penyebab menurunnya kinerja perusahaan, meningkatnya tingkat absensi, hingga tingginya angka turnover karyawan. Di beberapa perusahaan di Indonesia, seperti sektor perbankan dan manufaktur, rendahnya motivasi sering kali disebabkan oleh ketidakselarasan antara kompetensi yang dimiliki dengan ekspektasi pekerjaan, serta ketidakpuasan terhadap penerapan etika kerja dalam organisasi. Hubungan antara kompetensi dan motivasi dapat dijelaskan melalui teori motivasi Herzberg (1968), di mana kompetensi yang memadai memberikan rasa percaya diri, peluang untuk diakui, dan kesempatan untuk berkembang. Seorang karyawan yang merasa mampu menjalankan tugasnya cenderung lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Sebaliknya, karyawan dengan kompetensi rendah sering mengalami tekanan, stres kerja, atau bahkan kehilangan semangat kerja karena merasa tidak mampu memenuhi tuntutan perusahaan.

Etika kerja juga memiliki peran signifikan dalam meningkatkan motivasi. Menurut Robbins & Judge (2017), lingkungan kerja yang etis dapat meningkatkan kepercayaan, mengurangi ketidakpastian, dan menumbuhkan rasa keadilan di tempat kerja. Karyawan yang bekerja di bawah budaya organisasi yang menjunjung etika akan merasa lebih dihargai, lebih aman secara psikologis, dan memiliki dorongan yang lebih besar untuk berkontribusi. Sebagai contoh, beberapa

perusahaan BUMN di Indonesia yang mulai menerapkan kode etik dan whistleblowing system berhasil menciptakan suasana kerja yang lebih sehat, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.

Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Yos Sudarso Makassar merupakan salah satu unit kerja yang berperan penting dalam memberikan layanan perbankan kepada masyarakat, khususnya di wilayah perkotaan yang dinamis. Dalam beberapa tahun terakhir, BRI terus melakukan transformasi digital dan peningkatan target bisnis yang signifikan, termasuk perluasan produk digital banking, peningkatan volume kredit mikro, serta optimalisasi penghimpunan dana pihak ketiga (DPK). Perubahan tersebut menuntut sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi tinggi dan etika kerja yang profesional. Konsumen yang mencari kombinasi rasa, kecepatan, dan kenyamanan (Purnamasari *et al.*, 2023).



Gambar 1.1. Grafik Kehadiran BRI KCP Yos Sudarso (2024)

Sumber : KCP Yos Sudarso Di Akses (2025)

Motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting yang menentukan kualitas kinerja dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Salah satu indikator motivasi

kerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi umumnya menunjukkan kedisiplinan hadir, konsistensi dalam menjalankan tugas, serta komitmen terhadap pekerjaan. Sebaliknya, menurunnya tingkat kehadiran menjadi sinyal adanya masalah dalam motivasi kerja yang perlu diperhatikan oleh manajemen.

Fenomena ini terlihat pada grafik kehadiran karyawan BRI KCP Yos Sudarso tahun 2024, yang menunjukkan tren penurunan dari 35 karyawan hadir pada bulan Januari menjadi hanya 24 karyawan pada bulan Desember. Penurunan kehadiran tersebut mencerminkan berkurangnya konsistensi dan motivasi kerja karyawan seiring berjalannya waktu. Kondisi ini tentu menjadi tantangan serius bagi organisasi, mengingat BRI sebagai salah satu bank terbesar di Indonesia membutuhkan karyawan dengan motivasi tinggi untuk memberikan pelayanan optimal kepada nasabah. Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan dipengaruhi oleh beratnya beban kerja yang menuntut adanya kompetensi yang memadai. Karyawan yang tidak memiliki kompetensi yang cukup sering kali mengalami kesulitan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah. Kondisi ini menyebabkan sebagian karyawan memilih untuk sering mengajukan izin, yang berdampak pada menurunnya tingkat kehadiran. Adapun, kurangnya kompetensi juga berdampak pada rendahnya kepercayaan diri karyawan, sehingga memengaruhi produktivitas dan pencapaian target kerja. Kurangnya kompetensi ini biasanya karena pelatihan yang didapat masih terbatas, pengalaman kerja yang berbeda dengan tuntutan sekarang, serta perubahan sistem kerja yang makin digital tapi tidak semua karyawan siap mengikuti. Kondisi ini membuat fase bagian karyawan merasa kesulitan beradaptasi, akhirnya jadi kurang percaya diri dan makin menurunkan semangat kerja.

Berdasarkan hasil temuan di BRI KCP Yos Sudarso, terdapat kasus dimana seorang karyawan yang dinilai kurang produktif harus dialihkan sementara ke KCP lain hingga target yang ditentukan dapat tercapai, sebelum akhirnya dikembalikan ke KCP asal. Kebijakan tersebut memang ditujukan untuk meningkatkan kinerja, namun pada sisi lain karyawan yang bersangkutan merasa terasingkan dari rekan kerja dan harus beradaptasi kembali di lingkungan baru. Situasi ini pada akhirnya memengaruhi motivasi kerja karyawan, yang semakin menurun karena keterbatasan kompetensi yang dimiliki.

Kondisi keterbatasan kompetensi karyawan tidak hanya dirasakan secara internal, tetapi juga tercermin dari keluhan yang disampaikan nasabah melalui ulasan layanan pada media publik. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1.2 Keluhan Nasabah

Sumber: *Google Maps*

Kondisi keterbatasan kompetensi karyawan tersebut ternyata juga dirasakan oleh nasabah. Hal ini terlihat dari adanya keluhan yang disampaikan secara terbuka melalui ulasan layanan BRI KCP Yos Sudarso di media publik. Salah satunya terkait lamanya waktu

antrian serta penolakan pelayanan karena perbedaan data, padahal menurut informasi dari call center permasalahan tersebut seharusnya dapat dibantu di tingkat KCP. Keluhan seperti ini menunjukkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara standar pelayanan yang diharapkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh sebagian karyawan, sehingga berdampak pada kepuasan nasabah.

Berdasarkan pengamatan penulis di BRI KCP Yos Sudarso, masih terdapat karyawan yang menunjukkan kurangnya etika kerja, seperti enggan mengikuti doa pagi yang seharusnya menjadi forum komunikasi, penyampaian arahan, serta pembahasan target harian. Ketidakhadiran dalam kegiatan tersebut tidak hanya mencerminkan rendahnya kedisiplinan dan komitmen kerja, tetapi juga berkontribusi pada menurunnya motivasi dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Berdasarkan pengamatan penulis, ditemukan pula fenomena adanya rekan kerja yang menegur karyawan lain di depan umum, yang menunjukkan rendahnya profesionalisme dan kurangnya sikap saling menghargai. Kurangnya etika kerja juga dapat dipengaruhi oleh tekanan target yang tinggi. Beban kerja yang menuntut pencapaian hasil secara maksimal sering kali membuat karyawan mengalami stres kerja, sehingga berdampak pada sikap emosional, kurangnya kontrol diri, serta menurunnya kemampuan menjaga hubungan profesional dengan rekan kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya memicu munculnya perilaku yang tidak sesuai dengan etika kerja, seperti menegur rekan di depan umum atau kurang menghargai sesama karyawan.

Kurangnya sikap profesional dan etika kerja karyawan juga berdampak langsung pada pelayanan yang diterima oleh nasabah. Hal ini dapat dilihat dari keluhan yang disampaikan melalui ulasan publik terkait pelayanan di BRI KCP Yos Sudarso, sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 1.3 keluhan Nasabah

Sumber : Google Maps

Etika kerja pada dasarnya tidak hanya tercermin dalam interaksi antar karyawan, tetapi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap hubungan dengan nasabah. Ketidakmampuan karyawan menunjukkan sikap sopan, adil, dan profesional dalam melayani, akan berdampak langsung pada pengalaman nasabah saat bertransaksi. Ulasan yang menyoroti keterlambatan pelayanan, sikap tidak ramah, hingga ketidakadilan dalam pembagian antrian membuktikan bahwa lemahnya penerapan etika kerja telah menurunkan tingkat kepuasan nasabah. Dengan demikian, etika kerja bukan hanya menjadi tolak ukur disiplin internal organisasi, melainkan juga faktor penting yang menentukan kualitas pelayanan dan citra perusahaan di mata masyarakat.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya kesenjangan (research gap) yang perlu diteliti lebih lanjut. Hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang beragam (inkonklusif). Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2020) membuktikan bahwa etika kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Namun, penelitian Simanjuntak (2019) justru menemukan bahwa etika kerja tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja, tetapi lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa variabel etika kerja masih memiliki research gap yang perlu diteliti kembali.

Dengan demikian, penelitian ini berfokus untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan meneliti pengaruh kompetensi dan etika

kerja terhadap motivasi kerja dalam konteks perbankan, khususnya di BRI KCP Yos Sudarso. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh kompetensi dan etika terhadap motivasi kerja karyawan di BRI KCP Yos Sudarso Makassar, agar dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif dan tepat sasaran.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kompetensi Kerja

Menurut Sutrisno (2016:203) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas, dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut Kompetensi biasa menjadi wahana untuk komunikasi tentang nilai dalam organisasi yang mendorong kita untuk sampai pada kesimpulan bahwa pendekatan ini bermanfaat untuk manajemen SDM khususnya. Karakteristik kompetensi dan keterkaitan penerapannya dengan seleksi, perencanaan, sistem penghargaan dan manajemen kinerja sangat membantu keberhasilan organisasi dan individu. Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki individu yang berhubungan dengan kinerja efektif atau unggul dalam pekerjaan tertentu. Karakteristik ini mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, kompetensi sering dipandang sebagai landasan dalam proses rekrutmen, pengembangan, evaluasi, hingga promosi karyawan. Wibowo (2017) mempertegas bahwa kompetensi tidak hanya sekadar keahlian teknis (*hard skills*), tetapi juga *soft skills* seperti kemampuan adaptasi, kerjasama tim, integritas, dan profesionalisme.

Kualitas Produk

Produk mencakup segala hal yang bisa dipakai untuk memenuhi keperluan konsumen,

baik dalam bentuk barang maupun layanan (Mothersbaugh *et al.*, 2018). Kualitas merupakan acuan sejauh mana barang atau layanan dapat memenuhi ekspektasi dan kebutuhan konsumen sehingga mereka merasa puas sepenuhnya (Haryadi *et al.*, 2020). Menurut Yulistria *et al.* (2023), kualitas produk adalah seberapa baik sebuah produk dapat memenuhi kriteria atau spesifikasi yang telah ditentukan, yang sangat krusial untuk menilai kepuasan konsumen dan mendorong mereka untuk membeli kembali. Assauri (2008) menyatakan bahwa kualitas produk dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu fungsi produk, wujud luar, dan biaya produk. Sementara itu, Tjiptono & Chandra (2016) mengemukakan delapan indikator utama untuk menilai kualitas produk, yaitu *performance*, *durability*, *conformance to specifications*, *features*, *reliability*, *aesthetics*, *perceived quality*, dan *serviceability*.

Etika Kerja

Etika kerja merupakan seperangkat nilai, norma, dan prinsip moral yang menjadi pedoman bagi individu maupun organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Etika kerja berperan penting dalam menentukan kualitas perilaku profesional karyawan, karena tidak hanya berkaitan dengan bagaimana pekerjaan diselesaikan secara teknis, tetapi juga dengan cara pekerjaan tersebut dilakukan sesuai dengan norma yang berlaku. Wibowo (2022) mendefinisikan etika kerja sebagai sikap mental dan perilaku yang dilandasi oleh nilai-nilai kejujuran, kedisiplinan, tanggung jawab, integritas, serta komitmen terhadap kualitas kerja yang menjadi dasar setiap tindakan di lingkungan organisasi. Dalam perspektif ini, etika kerja tidak hanya dipandang sebagai konsep moral yang abstrak, tetapi juga sebagai faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Dalam konteks organisasi perbankan, seperti Bank Rakyat Indonesia (BRI), etika kerja menjadi aspek yang sangat vital karena industri perbankan

merupakan sektor jasa yang berlandaskan kepercayaan masyarakat. Setiap interaksi dengan nasabah, pengelolaan dana, serta pengambilan keputusan yang terkait dengan keuangan publik harus mengutamakan integritas, transparansi, dan tanggung jawab. Pelanggaran terhadap etika kerja dalam sektor ini dapat menimbulkan dampak serius, seperti hilangnya kepercayaan nasabah, kerugian finansial, rusaknya reputasi perusahaan, hingga sanksi hukum. Oleh karena itu, BRI menetapkan standar etika kerja yang jelas melalui penerapan code of conduct yang mengatur perilaku karyawan dalam memberikan pelayanan prima, menjaga kerahasiaan nasabah, mematuhi regulasi perbankan, serta mencegah penyalahgunaan wewenang.

Motivasi Kerja

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu. Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Hasibuan (2007:95) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi secara umum adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Hal menarik bahwa manusia dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, motivasi, dan dorongan dari dalam diri individu. Perilaku yang paling ideal adalah perilaku yang mampu memanfaatkan potensi individu dengan baik. Perilaku ini biasanya disebabkan oleh dorongan dari dalam diri

individu, yang dapat mengarahkan dan memperkuat mereka untuk mencapai tujuan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teori sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

H2: Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

H3: Kompetensi dan Etika Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode korelatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang datanya berupa angka dan dianalisis menggunakan statistik. Sementara itu, penelitian korelasional menurut Arikunto (2014) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa melakukan manipulasi data. Dengan demikian, penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompetensi karyawan (X_1) dan etika kerja (X_2) terhadap motivasi kerja (Y) pada karyawan BRI KCP Yos Sudarso Makassar

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian Ini dilakukan pada bula Juli-Agustus 2025 di kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Pembantu Yos Sudarso Makassar.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011: 80) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari bagian objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini yaitu semua karyawan tetap bank rakyat indonesia (BRI) kantor cabang pembantu yos sudarso berjumlah 35 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih menggunakan teknik tertentu untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dimana menurut Sugiyono (2013:85) sampling jenuh yaitu menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis secara statistik. Data yang digunakan bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) KCP Yos Sudarso Makassar. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan internal, buku teks, serta jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu kompetensi kerja, etika kerja, dan motivasi kerja karyawan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kuesioner dibagikan secara langsung kepada seluruh responden dan dikumpulkan kembali untuk dianalisis.

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan instrumen dalam mengukur variabel penelitian dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment melalui program SPSS. Item

pernyataan dinyatakan valid apabila nilai koefisien korelasi lebih besar dari nilai r tabel dan memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian dengan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang baik.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi jawaban responden terhadap masing-masing variabel penelitian. Analisis inferensial dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan etika kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS. **Model Pengukuran (Outer Model) Convergent Validity**

PEMBAHASAN

Hasil analisis dari penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi Kerja (X_1) dan Etika Kerja (X_2) terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Y) Di Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Pembantu Yos Sudarso Makassar. Kuesioner yang digunakan terbukti valid dan reliabel, menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan untuk

mengukur variable Kompetensi Kerja, Etika Kerja, dan Motivasi kerja karyawan.

1. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BRI KCP Yos Sudarso. Kesimpulan tersebut diperoleh dari tanggapan responden yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kemampuan analisis yang baik dalam memecahkan permasalahan pekerjaan. Kemampuan ini membuat mereka lebih percaya diri dalam memahami tugas, mengambil keputusan, serta menyelesaikan pekerjaan secara efektif, sehingga mendorong meningkatnya motivasi kerja. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang mengalami kesulitan dalam mengoperasikan teknologi perbankan, mulai dari penggunaan komputer, aplikasi core banking, sistem layanan digital, hingga perangkat pendukung transaksi seperti printer, scanner, dan mesin EDC. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi teknis belum merata di seluruh pegawai sehingga beberapa di antaranya membutuhkan pelatihan lanjutan untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan digitalisasi perbankan. Meskipun dalam fenomena lapangan terdapat indikasi penurunan jumlah nasabah, hal tersebut bukan disebabkan oleh rendahnya kompetensi karyawan, mengingat hasil penelitian menunjukkan kompetensi berada pada kategori baik dan terbukti meningkatkan motivasi kerja. Penurunan nasabah lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti meningkatnya penggunaan layanan digital oleh nasabah, perubahan preferensi nasabah ke layanan yang lebih cepat dan mandiri, persaingan antarlembaga perbankan, serta perubahan kebutuhan finansial masyarakat. Dengan demikian, kompetensi karyawan bukanlah faktor yang menyebabkan penurunan

nasabah, melainkan justru menjadi kekuatan internal yang perlu terus diperkuat agar kualitas pelayanan tetap optimal di tengah dinamika industri perbankan. Temuan ini sejalan dengan teori kompetensi menurut Spencer dan Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu berperan penting dalam meningkatkan motivasi karena individu merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan demikian, kompetensi yang memadai, terutama dalam kemampuan analisis dan penguasaan teknologi perbankan, terbukti memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan BRI KCP Yos Sudarso. Temuan ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Rahmawati (2019) menemukan bahwa karyawan dengan tingkat kompetensi tinggi cenderung memiliki motivasi lebih kuat dalam mencapai target dan menyelesaikan tugas secara optimal. Selanjutnya, studi Pratama dan Nugroho (2020) menegaskan bahwa kemampuan analitis, keterampilan teknis, serta penguasaan teknologi berkontribusi signifikan dalam meningkatkan rasa percaya diri dan dorongan intrinsik individu dalam bekerja. Konsistensi hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berpengaruh pada kemampuan pelaksanaan tugas, tetapi juga berperan dalam membentuk sikap kerja yang proaktif, antusias, dan berorientasi pada pencapaian.

2. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa etika kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan BRI KCP Yos Sudarso. Kesimpulan tersebut didukung oleh tanggapan responden yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah menjalankan tugas secara profesional sesuai dengan aturan, standar operasional, serta tanggung jawab kerja

tanpa harus bergantung pada pengawasan langsung dari atasan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki komitmen, integritas, dan kedisiplinan yang kuat dalam melaksanakan tugas, sehingga secara langsung memunculkan motivasi kerja yang stabil dalam aktivitas sehari-hari. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang belum sepenuhnya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan, sehingga aspek kedisiplinan waktu dan pengelolaan beban kerja masih perlu ditingkatkan.

Dalam fenomena lapangan penulis masih menemukan adanya sebagian kecil karyawan yang menunjukkan perilaku kerja yang belum sepenuhnya mencerminkan etika kerja profesional. Perilaku tersebut antara lain berupa teguran kepada rekan kerja di ruang publik serta rendahnya partisipasi dalam kegiatan doa pagi yang berfungsi sebagai sarana komunikasi, pembinaan, dan penguatan nilai kerja. Kondisi ini berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan psikologis dan menurunkan motivasi kerja, baik bagi karyawan yang ditegur maupun rekan kerja lainnya. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menjelaskan bahwa nilai-nilai etika kerja seperti tanggung jawab, integritas, dan kedisiplinan moral menjadi faktor penting yang membentuk semangat kerja dan motivasi seseorang. Dengan demikian, etika kerja yang kuat terbukti menjadi faktor penting yang memengaruhi motivasi kerja karyawan BRI KCP Yos Sudarso, terutama dalam mendorong mereka untuk bekerja secara profesional, konsisten, dan berorientasi pada hasil.

Selain itu, fenomena perilaku kurang etis yang ditemukan dapat dipengaruhi oleh faktor situasional, seperti tekanan target, beban kerja yang tinggi, serta perbedaan karakter individu. Faktor-faktor tersebut bersifat temporer dan tidak mencerminkan budaya kerja secara keseluruhan. Dengan adanya pembinaan, pengawasan, dan penguatan nilai etika kerja secara berkelanjutan, perilaku tersebut dapat

diminimalkan sehingga motivasi kerja karyawan dapat terus ditingkatkan

Meskipun terdapat fenomena tersebut, hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi tersebut tidak merepresentasikan keseluruhan karyawan. Mayoritas karyawan tetap menjunjung tinggi etika kerja dalam menjalankan tugasnya, sehingga secara statistik etika kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku etis yang konsisten lebih dominan dibandingkan perilaku yang kurang profesional

Meskipun terdapat fenomena perilaku kerja yang belum sepenuhnya profesional pada sebagian kecil karyawan, secara umum etika kerja di BRI KCP Yos Sudarso berada pada kategori baik dan terbukti berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, di mana etika kerja terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian oleh Suryani (2020) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki etika kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi yang lebih kuat dalam menyelesaikan tugas karena mereka merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian Wibowo dan Setiawan (2021) yang menjelaskan bahwa nilai-nilai etis seperti kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan, serta komitmen terhadap kualitas kerja berkontribusi langsung pada peningkatan dorongan intrinsik karyawan di lingkungan perbankan. Konsistensi temuan ini menegaskan bahwa etika kerja tidak hanya membentuk perilaku kerja yang positif, tetapi juga menjadi landasan penting dalam memunculkan motivasi, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan ketelitian, tanggung jawab tinggi, dan orientasi pelayanan. Hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa penguatan etika kerja merupakan

strategi efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan di BRI KCP Yos Sudarso.

3. Pengaruh Kompetensi Kerja (X1) dan Etika Kerja (X2) Terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Berdasarkan tanggapan responden, diketahui bahwa mayoritas karyawan BRI KCP Yos Sudarso melaksanakan pekerjaan dengan penuh antusiasme setiap hari dan memastikan bahwa setiap tugas yang diselesaikan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh instansi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki dorongan kerja yang kuat, rasa tanggung jawab yang tinggi, serta komitmen untuk memberikan hasil kerja yang optimal. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil karyawan yang menunjukkan tingkat motivasi yang belum maksimal, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja untuk meraih hasil yang lebih baik. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pemberian dukungan, pembinaan, serta dorongan dari pihak manajemen masih diperlukan agar seluruh pegawai dapat memiliki motivasi kerja yang konsisten dan mampu mencapai standar kinerja yang diharapkan.

Secara simultan, kompetensi dan etika kerja saling melengkapi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kompetensi memberikan keyakinan pada karyawan bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sedangkan etika kerja membentuk sikap dan perilaku positif dalam bekerja. Kombinasi antara kemampuan yang memadai dan sikap kerja yang baik menghasilkan motivasi kerja yang lebih kuat, berkelanjutan, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi dan etika kerja merupakan faktor internal yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan BRI KCP Yos Sudarso Makassar. Oleh karena itu, upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan serta penguatan etika kerja melalui

pembinaan nilai dan keteladanan pimpinan perlu terus dilakukan agar motivasi kerja karyawan dapat terjaga dan ditingkatkan secara optimal.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu, di mana motivasi kerja terbukti dipengaruhi oleh semangat, komitmen, serta rasa tanggung jawab individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2019) menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki antusiasme dan komitmen tinggi dalam bekerja cenderung menunjukkan motivasi yang lebih kuat dalam mencapai tujuan pekerjaan. Hasil serupa juga ditemukan dalam studi Prakoso dan Lestari (2021), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dapat meningkat apabila individu memiliki dorongan internal untuk mencapai prestasi, memahami tanggung jawab pekerjaannya, serta mendapatkan dukungan lingkungan kerja yang positif. Konsistensi temuan ini memperkuat bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti keinginan berprestasi, tetapi juga oleh dukungan organisasi melalui pembinaan, arahan, dan pemberian kesempatan berkembang.

PENUTUP

Kesimpulan

Mengacu pada hasil penelitian dan pembahasan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan BRI KCP Yos Sudarso.
2. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan BRI KCP Yos Sudarso.
3. Kompetensi dan Etika Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja karyawan BRI KCP Yos Sudarso.

Saran

Mengacu pada hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Disarankan agar pihak BRI KCP Yos Sudarso meningkatkan pelatihan dan pendampingan teknis, khususnya dalam penggunaan teknologi perbankan seperti komputer, aplikasi *core banking*, sistem layanan digital, serta perangkat pendukung transaksi (printer, *scanner*, dan mesin EDC), agar seluruh pegawai mampu bekerja secara optimal sesuai tuntutan digitalisasi.

2. Disarankan untuk mempertahankan dan memperkuat nilai-nilai etika kerja seperti kedisiplinan, integritas, tanggung jawab, dan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Upaya ini dapat dilakukan melalui peningkatan pengawasan yang bersifat konstruktif, pemberian teladan perilaku etis oleh pimpinan, serta pelaksanaan pelatihan etika kerja secara berkala. Selain itu, penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang adil dan konsisten juga diperlukan agar pegawai terbiasa bertindak sesuai standar yang telah ditetapkan. Tindakan nyata yang dapat dilakukan antara lain mematuhi jam kerja dengan tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, menjaga kerahasiaan data nasabah, memberikan pelayanan yang sopan dan sesuai prosedur, serta menjaga sikap profesional dalam setiap interaksi kerja. Langkah-langkah ini diharapkan mampu memperkuat budaya kerja positif sehingga motivasi kerja pegawai tetap stabil dan mendukung pencapaian kinerja yang berorientasi hasil.

3. Disarankan agar pihak manajemen memberikan dorongan tambahan berupa penghargaan, pembinaan, dan evaluasi kinerja berkelanjutan, sehingga pegawai yang motivasinya masih rendah dapat terdorong untuk meningkatkan kinerja dan mencapai target yang telah ditetapkan.

REFERENSI

[1] Ali, A. J., & Owaihan, A. (2015). Islamic work ethic: A critical review. *Cross*

Cultural Management: An International Journal, 15(1) 19. <https://doi.org/10.1108/13527600810848791>

- [2] Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Arikunto, S. (2014). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- [4] Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- [5] Fadly, R., & Nuridin. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(2), 112–120.
- [6] Ghozali, I. (2010). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [7] Harahap, R., Nasution, A., & Lubis, I. (2021). Pengaruh etika kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 44–56.
- [8] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi
- [9] Aksara.
- [10] Herzberg, F. (2017). *Motivation to work*. New York: Routledge.
- [11] Hidayat, R. (2020). Pengaruh etika kerja Islami terhadap motivasi kerja pegawai.
- [12] *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 55–65.
- [13] Hutapea, P., & Thoha, N. (2008). *Kompetensi plus: Teori, desain, kasus dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [14] Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- [15] Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [16] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.

- [17] Puspitasari, D. (2014). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 12–20.
- [18] Putri, D., & Suwanto. (2024). Pengaruh etika kerja terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 23–34.
- [19] Rahmawati, A., & Damayanti, F. (2023). Lingkungan kerja, etika kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 88–97.
- [20] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- [21] Ruky, A. S. (2017). *Sistem manajemen kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [22] Sari, L., & Nugroho, H. (2019). Kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 201–209.
- [23] Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- [24] Silvana, D., Apriyanti, R., & Rahmat, H. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah*
- [25] *Manajemen*, 9(1), 45–56.
- [26] Simanjuntak, B. (2019). Pengaruh etika kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(2), 101–109.
- [27] Sinamo, J. (2011). *Etos kerja profesional: 8 etos kerja utama untuk membangun keunggulan*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- [28] Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- [29] Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [30] Suhardi. (2013). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- [31] Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- [32] UNPAS. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada lembaga amil zakat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 13(1), 45–60.
- [33] Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja* (4th ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- [34] Wibowo. (2020). *Perilaku dalam organisasi: Teori dan implementasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [35] Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [36] Pratama, A., & Nugroho, R. (2020). Pengaruh kompetensi kerja dan kemampuan teknologi terhadap motivasi karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 145–156.
- [37] Rahmawati, S. (2019). Pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi karyawan dalam mencapai kinerja optimal. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1), 23–32.
- [38] Suryani, L. (2020). Pengaruh etika kerja terhadap motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 112–120.
- [39] Wibowo, A., & Setiawan, R. (2021). Etika kerja dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pada pegawai perbankan. *Jurnal Administrasi dan Organisasi*, 9(1), 45–55.
- [40] Handayani, R. (2019). Pengaruh antusiasme dan komitmen terhadap motivasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 55–63.
- [41] Prakoso, D., & Lestari, S. (2021). Faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan dalam mencapai kinerja optimal. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 10(2), 134–142.