

Pengaruh Budaya Organisasi, Integritas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bri Unit Tubei Kanca Curup

Tressa Rud Novella¹, Markoni², Fauzan³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH Kota Bengkulu

ABSTRAK

To find out how big the influence of Organizational Culture is on Employee Performance, the Influence of Integrity, the Influence of Loyalty at Bank BRI Tubei Kanca Curup Unit. This research uses data collection techniques by distributing questionnaires, the sampling technique is using saturated or probably sampling techniques. This research uses an approach quantitative which is explanatory in nature. There is an influence of organizational culture (X1) on employee performance (Y) BRI Bank Store Tubei Kanca Curup Unit with a value of $t_{sig} < a$ ($0.001 < 0.05$) and a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.571 > 1.68107$) with Thus, H_0 is rejected and H_a is accepted. There is an influence of integrity (X2) on employee performance (Y) at the BRI Bank Store, Tubei Kanca Curup Unit with a value of $t_{sig} < a$ ($0.004 < 0.05$) and a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.571 > 1.68107$) Thus H_0 is rejected and H_a is accepted. There is an influence of loyalty (X3) on employee performance (Y) of the BRI Bank Shop Tubei Kanca Curup Unit with a value of $t_{sig} < a$ ($0.003 < 0.05$) and a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.571 > 1.68107$) thus H_0 is rejected and H_a accepted.

Keywords : *Influence of Organizational Culture, Integrity and Loyalty*

PENDAHULUAN

Perbankan di Indonesia sudah mengalami banyak perubahan dari masa dulu ke masa sekarang. Sektor perbankan berperan dalam semua aktivitas ekonomi, bahkan bank juga sangat berperan membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat (Komarudin, 2018). Dalam bank, budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin bank, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi. Budaya organisasi di bank juga harus mempunyai aturan yang terkait tentang kinerja karyawan, seperti contohnya perilaku yang mencerminkan bagaimana bisa menghargai satu sama lain, tidak adanya membeda-bedakan. (Budiaar & Munawaroh, 2023) budaya organisasi adalah sebuah kesempatan yang dibentuk organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang berperilaku dan bersikap sesuai harapan perusahaan. Budaya organisasi cenderung membentuk standar etika yang tinggi diantara para anggotanya dalam toleransi resiko. Jika suatu budaya organisasi kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat baik dan positif terhadap perilaku pekerja.

Selain budaya organisasi, pengetahuan dan keterampilan yang di dapatkan dari kompetensi adalah sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Integritas merupakan suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seseorang. Menurut (Rani et al., 2018) integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, dan ada konsistensi untuk tetap melakukan komitmen tersebut pada setiap situasi tanpa melihat adanya peluang atau paksaan untuk

keluar dari prinsip. Sehingga dapat dipahami bahwa integritas yang melekat pada diri pegawai akan tercermin pada kinerja organisasi yang optimal tersebut seperti dalam melakukan pelayanan kepada para nasabah (Frenky Mangasa & Sutopo Sutopo, 2023).

Dalam perusahaan faktor Loyalitas juga mempengaruhi kinerja karyawan, bahwa dengan mempunyai loyalitas kerja karyawan harus mempunyai keinginan yang tinggi, kemampuan atau skill individu dan lingkungan baik untuk mengerjakan pekerjaannya. Menurut (Waskito & Sari, 2022) Loyalitas adalah bentuk kesetiaan seorang karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi, akan menunjukkan dukungan dan kepatuhan terhadap perusahaannya.

(Mangkunegara, 2018) mengatakan kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan salah satu bagian penting untuk dapat memajukan suatu perusahaan, dengan adanya kinerja karyawan yang berkompeten, mempunyai mutu, kualitas, serta semangat dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan, dan bertanggung jawab untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tersebut secara tepat waktu (Meri Sandora & Permadani, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, Integritas, dan Loyalitas yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk mencapai target dalam pekerjaan. Salah satu perusahaan perbankan di Indonesia adalah PT Bank Rakyat Indonesia Tbk. PT Bank Rakyat Indonesia Tbk atau biasa disingkat menjadi BRI, adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang menyediakan berbagai macam jasa keuangan. PT Bank Rakyat Indonesia Tbk memiliki unit kantor cabang di seluruh Indonesia salah satunya adalah di Unit Tubei Kanca Curup. Akan tetapi terdapat permasalahan kinerja karyawan dalam Bank BRI Unit Tubei Kanca Lebong yang disebabkan oleh Budaya Organisasi, Integritas dan Loyalitas. Terdapat kesenjangan antara teori dan fakta di lapangan yaitu kurang terbinanya team work yang solid antara karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga karyawan terkesan bersikap individualis dan cenderung bekerja untuk mengambil hati atasan. Hal tersebut di atas menunjukkan bahwa ternyata Bank BRI Unit Tubei Kanca Lebong memiliki persoalan yang begitu pelik berkaitan dengan budaya organisasi, integritas dan loyalitas ini. Jika diabaikan dan tidak bertindak akan berdampak pada kinerja karyawan.

LITERATURE REVIEW

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan konsep yang penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Menurut (Fitriani et al., 2022) memaparkan bila budaya organisasi berfungsi untuk mengurus karyawan agar dapat memiliki penguasaan terhadap menyikapi profesi, beradaptasi dengan rekan kerja maupun lingkungan, dan bertindak reaktif dengan aturan yang sudah dirancang oleh atasan. Menurut (Sapitri 2022) Budaya organisasi adalah pengaturan norma-norma dasar yang telah berkembang di kelompok saat menangani masalah internal dan eksternal. Dan norma-norma ini telah dipandang sebagai cara yang benar untuk berperilaku.

Integritas

Menurut (Yusuf et al., 2023) Integritas adalah pola pikir, sikap, tindakan, dan perilaku jujur, konsisten, berkomitmen, objektif, berani bersikap dan siap menerima risiko, serta disiplin dan bertanggung jawab. Integritas adalah pola pikir, sikap jiwa, dan gerakan hati nurani seseorang yang dimanifestasikan dalam ucapan, tindakan, dan perilaku jujur, konsisten, berkomitmen,

objektif, berani bersikap dan siap menerima risiko, serta disiplin dan bertanggung jawab (Abdullah, 2019).

Loyalitas

Menurut (Kaol, 2019) loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta dalam mencapai tujuan perusahaan dan bisa menyimpan rahasia perusahaan dan juga tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut (Solihin, 2021) kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari omongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kuantitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair, 2020) menjelaskan definisi kinerja karyawan ialah "Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai dalam waktu tertentu". kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatory research. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup yang berjumlah 45 Karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau non-probability. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Data yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup diolah dengan alat analisis SPSS dan menggunakan skala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil olah data dengan program SPSS, diperoleh beberapa uji analisis sebagai berikut :

Uji Validitas

Adapun hasil uji coba validitas yang telah dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 .Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R table	Ket
X1			
1	0,679	>	0.2483
2	0,547	>	0.2483
3	0,549	>	0.2483

Pengaruh Budaya Organisasi, Integritas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja....

4	0,730	>	0.2483
5	0,428	>	0.2483
6	0,554	>	0.2483
7	0,427	>	0.2483
8	0,758	>	0.2483
9	0,479	>	0.2483
10	0,525	>	0.2483
11	0,568	>	0.2483
12	0,605	>	0.2483
X2			
1	0,480	>	0.2483
2	0,451	>	0.2483
3	0,656	>	0.2483
4	0,551	>	0.2483
5	0,870	>	0.2483
6	0,591	>	0.2483
7	0,752	>	0.2483
8	0,728	>	0.2483
9	0,516	>	0.2483
10	0,841	>	0.2483
11	0,870	>	0.2483
12	0,591	>	0.2483
X3			
1	0,675	>	0.2483
2	0,863	>	0.2483
3	0,637	>	0.2483
4	0,603	>	0.2483
5	0,780	>	0.2483
6	0,789	>	0.2483

	7	0,554	>	0.2483
	8	0,851	>	0.2483
Y				
	1	0,458	>	0.2483
	2	0,590	>	0.2483
	3	0,671	>	0.2483
	4	0,400	>	0.2483
	5	0,613	>	0.2483
	6	0,772	>	0.2483
	7	0,781	>	0.2483
	8	0,626	>	0.2483

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (X) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai $r_{\text{tabel}} = 0.2483$ demikian butir pertanyaan dinyatakan valid .

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dengan menggunakan rumus di atas dan dengan bantuan SPSS diperoleh hasil uji validitas kuesioner pada tabel rekapitulasi item reliabilitas kuesioner sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Budaya organisasi	0,778	0,6	Reliabel
2	Integritas	0,751	0,6	Reliabel
3	Loyalitas	0,760	0,6	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,751	0,6	Reliabel

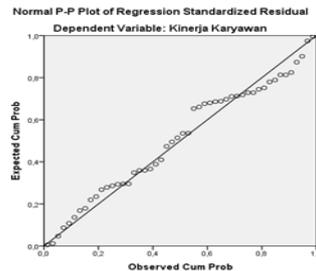
Sumber : Data diolah SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel pengamatan yang dilakukan uji reliabilitas menunjukkan hasil yang reliable dikarenakan nilai reliabilitas di atas nilai Alpha Cronbach.

Uji Normalitas

Uji normalitas model *moderator regression analysis* dilakukan dengan melihat grafik P-P plot pada persamaan pertama dan persamaan kedua.

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024

Gambar di atas merupakan hasil uji normalitas yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen, dikatakan tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai *Tolerance* $\geq 0,1$ dan *VIF* ≤ 10 . Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada table berikut ini:

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,221	4,529
,222	4,507
,289	5,011

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024

Dari tabel di atas merupakan hasil uji multikolinieritas yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk variabel X_1 , X_2 dan X_3 memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen diatas bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji *glesjer*. Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat probalitas signifikansinya diatas 0,05 atau 5 %. Hasil dari pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
	X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
	X2	.574	.292	.513	7.965	.004	.222	4.507
	X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

Sumber: Data diolah SPSS 22, 2024

Tabel di atas merupakan hasil uji heterokedasitas yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai standar koefisien beta dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh hasil berikut :

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
	X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
	X2	.574	.292	.513	7.965	.004	.222	4.507
	X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

Sumber : Data diolah SPSS 22, 2024

Tabel di atas merupakan hasil uji analisis regresi berganda yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 20 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = 8,263 + 0,588 X_1 + 0,574 X_2 + 0,540 X_3 + e$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta = 8,263 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel budaya organisasi (X_1) dan integritas (X_2) dan loyalitas (X_3) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 8,263
2. Nilai koefisien variabel (X_1). Bernilai positif yaitu 0,588 artinya apabila budaya organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,588 dengan asumsi variabel integritas (X_2) dan loyalitas (X_3) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel integritas (X_2) 0,574. Bernilai positif yaitu 0,574 artinya apabila integritas mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,574 satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) dan loyalitas (X_3) nilainya konstan.
4. Nilai koefisien variabel loyalitas (X_3) 0,540. Bernilai positif yaitu 0,540 artinya apabila loyalitas mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,540 satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X_1) dan integritas (X_2) nilainya konstan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Uji koefisien determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 ^a	.774	.770	4.492	2.036

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 22, 2024

Dari tabel di atas merupakan hasil uji koefisien determinasi yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas didapat nilai R Square (R^2)=0,774. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77,4 % dalam mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat nilai probabilitasnya.

Tabel 7. Uji T / Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
	X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
	X2	.574	.292	.513	7.965	.004	.222	4.507
	X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

Sumber : Data diolah SPSS 22, 2024

Tabel di atas merupakan hasil uji-t (parsial) yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Toko Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,68107$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh integritas (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Toko Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,004 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,68107$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh loyalitas (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Toko Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,003 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,68107$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Uji F

Anova^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	567.328	3	189.109	16.373	.004 ^a
Residual	766.672	38	20.176		
Total	1334.000	41			

Sumber : Data diolah SPSS 22, 2024

Hasil uji F (simultan) yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi $> 0,05$. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai $F_{sig} < \alpha 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,373 > 3,21$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup

Terdapat pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,68107$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Pentingnya budaya organisasi dan kepemimpinan dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins dalam (wardani Kusuma et al., 2016) bahwasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Secara parsial, (Muis et al., 2018) ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 (budaya organisasi) terhadap variabel (kinerja) karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan.

Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup

Terdapat pengaruh integritas (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Toko Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,004 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,68107$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Integritas sering kali diartikan dalam konteks perilaku, dalam perilaku integritas lazimnya berkaitan dengan etika serta moral. Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan (Frenky Mangasa & Sutopo Sutopo, 2023). Dengan adanya integritas yang tinggi akan mampu mendorong standar prestasi kerja tinggi, yang ditunjang dengan kecerdasan, jenjang pendidikan serta pelatihan untuk memperoleh kredit point kinerja. Integritas elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang. Adapun yang menjadi indikator integritas yaitu: berhasil melawan egoisme, bersikap jujur dan terbuka, perhitungan pengorbanan, bertindak bijak, dan berperilaku luhur dalam bertindak.

Didukung oleh hasil penelitian (Frenky Mangasa & Sutopo Sutopo, 2023) Integritas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi integritas maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai kantor KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang.

Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja karyawan Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup

Terdapat pengaruh loyalitas (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Toko Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,003 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,68107$)

dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

loyalitas karyawan adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, berhubungan dengan komitmen dari karyawan terhadap organisasi (Herdis Rusyana et al., 2023). Maka jika karyawan sudah memiliki loyalitas akan memiliki kinerja yang tinggi juga. Loyalitas kerja salah satu kekuatan seorang karyawan dalam bekerja dan keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan hasil yang optimal atas dorongan dari dirinya sendiri. Loyalitas sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.

Hasil penelitian didukung (Ariyani et al., 2016) Berdasar hasil uji regresi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,001 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,68107$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_1 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh integritas (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,004 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,68107$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_2 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh loyalitas (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) Bank BRI Unit Tubei Kanca Curup dengan nilai $t_{sig} < \alpha$ ($0,003 < 0,05$) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,68107$) dengan demikian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel X_3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)
4. Nilai $F_{sig} < \alpha$ ($0,05$) dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,373 > 3,21$) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

Referensi :

- Abdullah, B.(2019). Fourth Generation Biofuel: A Review On Risks And Mitigation Strategies. *Renewable And Sustainable Energy Reviews*, 107, 37-50.
- Ariyani, R. I., Aini, Q., & Tjahtjono, H. K. (2016). Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 1-7.
- Budiaar, M. A., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Instalasi Gizi RSUD Kabupaten Kediri. *Transformasi: Journal Of ...*, 2(4).
<https://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/Transformasi/Article/View/1159%0ahttps://jurnal2.untagsmg.ac.id/index.php/Transformasi/Article/Download/1159/1042>
- Fitriani, D., E. H. J. Foeh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981-994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Frenky Mangasa, & Sutopo Sutopo. (2023). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (Kppbc) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 29(1), 19–37. <https://doi.org/10.59725/ema.v29i1.62>

Herdis Rusyana, Kusuma Agdhi Rahwana, & Barin Barlian. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento Di Kota Banjar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 393–403. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.1051>

Kaol. (2019). *Kepemimpinan Kohesif Kiai Di Pesantren Annuqayah Guluk-Guluk Sumenep Madura* (Doctoral Dissertation, Iain Jember).

Komarudin. (2018). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai Pada Pt Herona Express Kantor Pusat Pamulang. *Jurnal Kreatif Unpam*, 6(1).

Luther, G. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

Mangkunegara, A. . A. P. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. Pt Refika Aditama*.

Meri Sandora, & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Xyz Rokan Hulu Provinsi Riau. *Manajemen*, 12, 455–467.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>

Rani, F. K. G., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Going Concern : Jurnal Riset Akuntansi*, 13(04), 41–51. <https://doi.org/10.32400/gc.13.03.19942.2018>

Sapitri, D., Pancasasti, Ranthysapitri, D., & Pancasasti, R. (2022). Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 6(2 Februari), 252–262. <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>

Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Abc. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Kewirausahaan*, 36–45.

Wardani Kusuma, R., Mukzan, Djudi, M., & Yuniadi, M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) | Vol*, 31(1), 58–65. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=pengaruh%20budaya%20organisasi%20terhadap%20kinerja%20karyawan%20studi%20pada%20karyawan%20pt%20karya%20indah%20buana%20surabaya>

Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 123–136.

Yusuf, D. P., Arfan, H. H., & Hamzah, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pns Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *Sjm: Sparkling Journal Of Management*, 1(4), 415–427.

