

PENGARUH INTEGRITAS, ISENTIF DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEMBAGA PERKREDITAN (LPD) DESA BATUAJI KERAMBITAN TABANAN

I Dewa Nyoman Usadha

mahausadha888@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahendradatta

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan berdasarkan kesenjangan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) dan permasalahan penelitian (*research problem*) tentang tidak tercapainya target tabungan selama tiga tahun terakhir. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh integritas, isentif dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Perkreditan Desa dengan sampel penelitian yang berjumlah 30 responden yang diambil menggunakan sampling jenuh. Seluruh data yang diperoleh dari distribusi kuisoner layak digunakan, selanjutnya dianalisis menggunakan regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Integritas, Isentif dan Loyalitas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Batujati. Hal ini berarti jika integritas tinggi, isentif meningkat, dan loyalitas tinggi maka Kinerja karyawan akan meningkat (2) Integritas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Isentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat isentif maka semakin meningkat kinerja karyawan pada LPD Desa Batujati (4) Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik loyalitas maka semakin meningkat kinerja karyawan pada LPD Desa Batujati.

Kata kunci: *Integritas, Isentif, Loyalitas Karyawan dan Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Persaingan dalam usaha simpan pinjam semakin kompleks, situasi tersebut merupakan tantangan bagi pengelola usaha lembaga keuangan micro. Pimpinan dan karyawan pada sebuah usaha hendaknya mampu menghadapi persaingan dan mampu memberikan keunggulan agar nasabah, mitra kerja tertarik terhadap jasa

yang ditawarkan Lembaga. Keunggulan bersaing dapat ditumbuhkan jika keterlibatan pimpinan atau atasan hingga karyawan bawahan, mampu mengkodisikan suasana manajemen yang profesional. Hal tersebut sangat penting bagi sebuah lembaga, baik untuk kepeting internal maupun eksternal lembaga. Dengan demikian sumber daya manusia dilatih dan

diarahkan agar, kualitas sumber daya manusia ditingkatkan dengan cara mengkondikan karyawan memiliki integritas dan taat pada aturan. Manajemen pimpinan harus dalam capaian kinerja lembaga diharapkan mampu meningkatkan integritas karyawan, agar karyawan memiliki loyalitas dan memberikan isentif atas prestasi yang dicapai. Dengan hubungan yang positif dan profesional dalam mengelola lembaga usaha tentu memberikan keuntungan dan benefit sosial dimasyarakat.

Isu yang menarik bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk mendapatkan perhatian adalah pengelolaan sumber daya manusia. Menurut (Hasibuan, 2016) Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta, sumber daya manusia memiliki peran dalam menunjang keberhasilan seperti LPD (Lembaga Perkreditan Desa)

Integritas dapat diukur dengan kualitas; kondisi yang tidak terpengaruh apapun; dan kualitas prinsip moral (Dudzinski, 2004), namun yang menjadi permasalahan yang terjadi bahwa integritas pegawai negeri sipil belum tepat sasaran karena kualitas dari kejujuran pegawai belum berdedikasi penuh terhadap pekerjaan yang dimilikinya misalnya memberikan pekerjaannya kepada orang lain padahal hal tersebut merupakan tugasnya yang harus dilaksanakan oleh seksi/bagian tersebut serta dari kurangnya sikap dalam merespon perilaku sesama pegawai yang tidak sesuai dengan etika berperilaku, sedangkan menurut (Maulida & Hartinah, 2022)

Faktor yang memengaruhi kinerja adalah integritas, isentif dan loyalitas karyawan. Insentif merupakan instrumen strategis berupa imbalan ekstrinsik di atas kompensasi dasar (base pay) yang bertujuan menstimulasi produktivitas dan motivasi kerja (Coccia, 2019). Berbeda dengan gaji tetap, insentif bersifat distributif-selektif, di mana alokasinya didasarkan pada pelampauan standar

kinerja tertentu (Antoni et al., 2017). Dalam perspektif psikologi industri, insentif berfungsi sebagai penguat (reinforcement) yang menyelaraskan ambisi pribadi karyawan dengan target strategis organisasi (Ul Haq et al., 2023). Eksistensi organisasi dalam mengelola modal manusia diukur melalui kinerja karyawan sebagai indikator determinan. Kinerja bukan sekadar hasil kerja, melainkan refleksi pencapaian individu

terhadap standar organisasi yang mencakup dimensi kuantitas, kualitas, efektivitas, dan efisiensi (Jalloh & Ming, 2020).

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Batuaji kerambitan Tabanan melaksanakan simpan pinjam, berikut ini indikator capaian Kinerja karyawan ini dapat dilihat dari pencapaian target yang telah ditetapkan. Adapun pencapaian target dapat dilihat pada Tabel 1:

Tabel 1
Target dan Realisasi Tabungan, Deposito, dan Kredit
LPD Desa Batuaji Tahun 2023-2025
(Dalam Jutaan)

Tahun	Target Dana Tabungan (Rp)	Realisasi Dana (Rp)	Presentase %	Target Dana Deposito (Rp)	Realisasi Dana Deposito (Rp)	Presentase %	Target Dana Kredit (Rp)	Realisasi Dana Kredit (Rp)	Presentase %
2023	1.000	875	87,50	1.500	750	50	3.000	2.575	85,83
2024	1.220	912	74,75	2.083	859	41,24	4.253	2.820	66,30
2025	1.356	1.232	90,86	2.550	2.103	82,47	4.858	4.858	89,30
Jumlah rata-rata	84,37			57,96			80,47		

Sumber: LPD Desa Batuaji 2023 -2025

Dari Tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa selama 3 tahun terakhir pencapaian target Tabungan hanya tercapai 84,37% Deposito 57,96%, Kredit 80,47% ini menunjukan selama 3 tahun terakhir tidak mencapai target yang ditetapkan. ini menunjukan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. belum maksimalnya

kinerja karyawan diperkirakan disebabkan oleh integritas karyawan, Isentif, dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan pencatatan jumlah Isentif yang diberikan pada karyawan LPD Desa Batuaji dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Jumlah Isentif Karyawan LPD Desa Batuaji
Tahun 2025

No	Bulan	Gaji Pokok	THR	Tunjangan transport	Uang makan	Jumlah Total Kompensasi
	Jumlah	447.600.000	18.755.000	3.960.000	69.600.000	539.915.000
	Rata-rata	37.300.000	1.562.917	330.000	5.800.000	44.992.917

Sumber LPD Desa Batuaji tahun 2025

Berdasarkan penjelasan Tabel 3 yang termasuk isentif yaitu berupa Tunjangan hari raya (THR), Tunjangan transport, dan Uang makan. Gaji Pokok diberikan sesuai dengan jabatan dan masa kerja, Tunjangan hari raya (THR) hanya diberikan 50% dari gaji pokok, Tunjangan transport diberikan Rp.10.000 hanya untuk karyawan dinas keluar dan Tunjangan makan diberikan Rp.10.000 diberikan kepada semua karyawan. Walaupun telah diberikan isentif seperti diatas masih ada keluhan karyawan tentang isentif seperti Tunjangan Kesehatan yang akan membantu karyawan saat sakit, tunjangan transport hanya diberikan kepada karyawan dinas keluar sedangkan karyawan dinas dalam juga menghendaki mendapatkan uang transport.

Terkait dengan loyalitas karyawan pada LPD Desa Batuaji ditemukan permasalahan sebagai berikut yaitu masih ada karyawan yang tidak mau bekerja

lembur, tidak mau mengikuti kegiatan diluar tugasnya, meminta ijin karena kegiatan tidak penting dan berhenti bekerja sebelum pada masa evaluasi, Nilai Kebanggaan masih rendah karena persepsi tempat kerja sebagai pelarian, karyawan belum mampu menunjukkan prestasi dan kebiasaa buruk membicarakan kelemahan Lembaga pada Pihak eksternal organisasi.

Berdasarkan pada fenomena yang diuraikan pada latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka diadakan penelitian dengan judul: Pengaruh integritas, Isentif dan Loyalitas Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Batuaji.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian seperti yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang

diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh integritas, isentif dan loalitas terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa(LPD) Desa Batuaji ?
2. Bagaimana Pengaruh Integritas kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa(LPD) Desa Batuaji ?
3. Bagaimana Pengaruh Isentif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa(LPD) Desa Batuaji ?
4. Bagaimana Pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Batuaji?

Tinjauan Pustaka

Konsep Teori,Pengertian dan Indikator Variable

Dalam perspektif jangka panjang, kinerja optimal menjadi faktor kunci keberlanjutan (sustainability) organisasi karena berdampak langsung pada efisiensi operasional (Rosyafah & Pudjowati, 2024). Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik berupa sistem insentif yang terstruktur dan motivasi intrinsik yang berakar pada loyalitas serta keterikatan emosional (Abraham & Kshatriya, 2024). Pemberian insentif diyakini mampu akselerasi kinerja

dengan memperkuat korelasi antara usaha dan hasil kerja (Jalloh & Ming, 2020). Di sisi lain, loyalitas karyawan merupakan manifestasi komitmen afektif yang memicu extra-role behavior dan kepatuhan konsisten, yang secara agregat memperkuat efektivitas organisasi (nawaz et al., 2023).

Insentif merupakan instrumen strategis berupa imbalan ekstrinsik di atas kompensasi dasar (base pay) yang bertujuan menstimulasi produktivitas dan motivasi kerja (Coccia, 2019). Berbeda dengan gaji tetap, insentif bersifat distributif-selektif, di mana alokasinya didasarkan pada pelampauan standar kinerja tertentu (Antoni et al., 2017). Dalam perspektif psikologi industri, insentif berfungsi sebagai penguat (reinforcement) yang menyelaraskan ambisi pribadi karyawan dengan target strategis organisasi (Ul Haq et al., 2023).

Menurut (Sarwoto, 2018) insentif diklasifikasikan ke dalam dua dimensi utama yang menyangkut kebutuhan berbeda: 1. Insentif Material (Finansial): Penghargaan dalam wujud moneter yang bersifat konkret dan mudah diukur. Dimensi ini sangat efektif dalam memacu produktivitas jangka pendek, terutama bagi

tenaga kerja freelance yang cenderung responsif terhadap nilai ekonomi langsung (Dong, 2025; SIRAKEYA, 2024). Indikatornya meliputi: a. Bonus: Tambahan penghasilan atas pencapaian target. b. Komisi: Imbalan berdasarkan hasil penjualan/produktivitas. c. Kompensasi Tambahan: Balas jasa atas kontribusi spesifik. d. Jaminan Sosial: Perlindungan kesehatan dan ketenagakerjaan. 2. Insentif Non-Material (Non-Finansial): Penghargaan simbolis atau psikologis yang bertujuan memperkuat motivasi intrinsik dan loyalitas (Priya, 2024). Indikatornya meliputi: a. Formal: Pemberian gelar (title), tanda jasa/medali, piagam penghargaan, dan hak atribut jabatan. b. Informal: Pujian (lisan/tulisan) serta ucapan terima kasih sebagai bentuk rekognisi harian. Penerapan insentif bukan sekadar tambahan kompensasi, melainkan alat pengendalian perilaku organisasional. Skema penghargaan yang menyeimbangkan aspek materiil dan non-materiil terbukti secara empiris dapat meminimalisir tingkat perputaran karyawan (turnover intention), khususnya pada sektor jasa profesional (Mbukwana et al., 2023)

Loyalitas karyawan merupakan konstruk fundamental yang merepresentasikan kedalaman komitmen, integritas kesetiaan, serta intensitas keterikatan psikologis individu terhadap organisasi (Jufrizen et al., 2024). Dalam paradigma modern, loyalitas tidak lagi diukur semata-mata dari masa bakti (tenure), melainkan pada kualitas hubungan afektif yang menumbuhkan rasa kepemilikan (sense of belonging).

Karyawan yang loyal cenderung menunjukkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau kesediaan memberikan upaya ekstra di luar deskripsi tugas formal (Hidayati et al., 2019). Menurut Almasdi (2012), loyalitas terbentuk melalui interaksi dinamis antara tiga pilar utama: a. Faktor Rasional: Berkaitan dengan aspek objektif yang dapat dijustifikasi secara logis, seperti struktur gaji, bonus, dan kejelasan jalur karier (career pathing). Bagi tenaga kerja freelance atau gig workers, kepastian ekonomi dan keadilan distributif bertindak sebagai "jangkar" komitmen yang krusial untuk mereduksi turnover intention (Firmansyah & Isnanto, 2025). b. Faktor Emosional: Mencakup pengalaman psikologis, atmosfer kerja yang suportif, serta kepemimpinan karismatik. Loyalitas

yang dibangun melalui ikatan emosional memiliki daya tahan lebih kuat dibandingkan hubungan transaksional karena karyawan menginternalisasi visi organisasi sebagai identitas diri (Deligöz, 2024; Shrilekha & Rout, 2024). c. Faktor Kepribadian: Melibatkan karakteristik intrinsik individu seperti conscientiousness (tanggung jawab) dan stabilitas emosi. Individu dengan kepribadian yang stabil dan berorientasi jangka panjang lebih mudah mengembangkan loyalitas yang kuat terlepas dari faktor eksternal organisasi (Tsaousoglou et al., 2022). Pada sektor jasa profesional, loyalitas menjadi semakin krusial karena kualitas output sangat bergantung pada motivasi dan keterlibatan emosional (2023).

Berdasarkan dimensi di atas, loyalitas dalam penelitian ini diukur melalui 8 indikator kunci (Saydam, 2000): a. Ketaatan: Kepatuhan pada prosedur operasional (SOP); b. Kedisiplinan: Ketepatan waktu kehadiran dan penyelesaian tugas; c. Akuntabilitas: Tanggung jawab penuh atas hasil kerja dan target d. Retensi: Komitmen untuk tetap berkarir di perusahaan (rendahnya turnover); e. Extra-Role Effort: Kesiediaan membantu rekan dan memberikan usaha tambahan; f. Integritas: Kejujuran dalam

pelaporan kerja dan penggunaan fasilitas; g. Advokasi: Menjaga nama baik perusahaan di lingkungan internal maupun eksternal; dan h. Identitas: Rasa bangga dan kepedulian terhadap kemajuan perusahaan. keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang mencerminkan prestasi kerja individu dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab (Wahyono, 2022). Kinerja bukan hanya sekadar hasil akhir, melainkan integrasi dari keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan pemanfaatan waktu yang dimiliki karyawan (Mulyadi & Pancasasti, 2022). Secara organisasional, kinerja menjadi indikator utama dalam menilai kompetensi dan loyalitas karyawan terhadap ekspektasi perusahaan (Adiyanti & Nugraha, 2023). Menurut (Simanjuntak dalam Pusparani, 2021), terdapat tiga pilar utama yang menentukan kualitas kinerja: 1. Kualitas & Kemampuan Pegawai: Meliputi penguasaan teknis (keahlian) dan non-teknis (komunikasi, kreativitas, problem solving); 2. Sarana Pendukung: Ketersediaan fasilitas, teknologi, dan infrastruktur kerja yang memadai; dan 3.

Supra Sarana: Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Rivai dalam Muhamad Busro (2018:88) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Afandi (2018:86-87) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yakni: 1 Kemampuan, kepribadian dan minat kerja. 2 Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. 3 Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. 4 Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai. 5 Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat dukung kelancaran operasional perusahaan. 6 Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif. 7 Kepemimpinan

yaitu perilaku pimpinan dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja. 8 Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly dalam Busro (2018:98) yang menyatakan bahwa tujuan utama penilaian kinerja, yakni : Pertimbangan pekerjaan, menunjukkan bagaimana mengetahui, menilai, menyimpulkan, dan memberikan imbalan sesuai dengan tingkat kinerjanya masing-masing. 2 Pertimbangan tujuan, menunjukkan bagaimana mengetahui, menilai, menyimpulkan, dan mengantisipasi kendala-kendala yang dihadapi pegawai selama bekerja. Afandi (2018:89) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu: 1 Kuantitas hasil kerja , Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. 2 Kualitas Hasil kerja , Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 3 Inisiatif, Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu

yang ada disekitar berusaha untuk bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit. 4 Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

METODE PENELITIAN

Penulis melaksanakan penelitian pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) diwilayah Desa Batuaji, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan. Objek penelitian membahas tentang itergritas,

isentif dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian melibatkan seluruh karyawan pada seluruh karyawan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) diwilayah Desa Batuaji, Kecamatan Kerambitan, Kabupaten Tabanan berjumlah 30 responden. Penentuan sampel melalui metode sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner serta didukung metode observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Data diuji melalui analisis regresi linier berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Karakteristik Responden

NO	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki Laki	12	40,00
		Perempuan	18	60,00
	Jumlah		30	100,00
2	Usia	20-30	3	10,00
		31-40	16	54,00
		41-50	7	23,00
		51-60	4	13,00
		>60	-	-
	Jumlah		30	100,00
3	Pendidikan Terakhir	S2	-	-
		S1	12	40,00
		Diploma	8	27,00
		SMA/K	10	33,00
	Jumlah		30	100,00

Sumber: Data diolah Tahun 2025

Dilihat dari data diatas total responden yang di jadikan sampel sekitar 30 orang. Dilihat dari jenis kelamin, perempuan lebih dominan sekitar 60 %. Jenis kelamin perempuan mendominasi

karena dalam lembaga simpan pinjam, kualitas pelayanan lebih diutamakan. Oleh karena itu, Organisasi memutuskan untuk mempekerjakan lebih banyak staf perempuan karena mereka merasa mampu

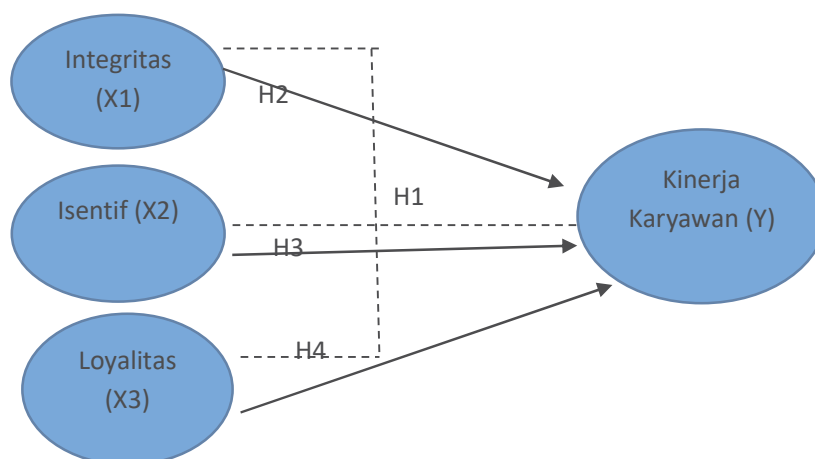
memberikan layanan yang lebih baik. Dilihat dari usia, sebagian besar berusia dibawah 50 tahun sekitar 54%. Artinya karyawan yang bekerja pada LPD diwilayah Desa Kerambitan masih produktif. Dilihat dari pendidikan terakhir, yang memiliki pendidikan terakhir S1 :

mendominasi sekitar 40 % ini menunjukkan bahwa LPD Desa Batuaji ini sangat berpendidikan.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Secara teoritis hubungan antar variabel dapat dimodelkan sebagai berikut

Gambar 1 Kerangka Model Penelitian



Dari uji validitas dan reliabilitas menjelaskan bahwa alat survei angket yang diajukan pada penelitian ini efektif dan reliabel melalui berbagai item angket. Pengujian hubungan pada pengujian hipotesis klasik, yaitu pengujian normalitas data, multikolinearitas, serta

heteroskedastisitas, menjelaskan bahwa seluruh alat memenuhi persyaratan pengujian hipotesis melalui regresi. Ringkasan hasil regresi uji hipotesis sebagai berikut :

Koefisien Determinasi

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,706	,672	3,24294

Sumber: Data diolah Tahun 2025

Bersumber pada analisis koefisien determinasi ditemukan hubungan yang positif dimana nilai $R\text{ Square} = 0,706$ yang berarti bahwa sekitar 70,6 % variabel independen dijabarkan melalui

variabel dependen serta sisanya sekitar 29,4% dijabarkan dalam variabel atau aspek lainnya.

Uji F

Tabel 3
Hasil uji statistik F (F-test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	655,534	3	218,511	20,778	,000 ^b
	Residual	273,433	26	10,517		
	Total	928,967	29			

Sumber: Data diolah Tahun 2025

Bersumber pada analisis diatas diperoleh $F_{hitung} (20,778) > F_{tabel} (2,96)$ nilai sig. $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak. Oleh karena itu variabel independen

memberikan pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen.

Uji T

Tabel 4
Hasil uji T (T-test)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-10,675	4,216		,018
	Integritas	,582	,162	,533	,001
	Isentif	,335	,138	,352	,023
	Loyalitas	,419	,135	,345	,005

Sumber: Data diolah Tahun 2025

Bersumber dari analisis Uji T maka dapat dijabarkan :

1. Dilihat dari analisis uji t_{hitung} (3,591) $> t_{tabel}$ (2,056) nilai sig. 0,001 $<$ 0,05, H_0 ditolak maka dari itu Integritas menunjukkan hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dilihat dari analisis uji t diketahui t_{hitung} (2,417) $> t_{tabel}$ (2,056) nilai sig. 0,023 $<$ 0,05, H_0 ditolak maka dari itu isentif menunjukkan hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dilihat dari analisis uji t diketahui t_{hitung} (3,108) $> t_{tabel}$ (2,056) nilai sig. 0,005 $<$ 0,05, H_0 ditolak maka dari itu loyalitas menunjukkan hubungan positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil uji serta analisis diatas, simpulan dalam penelitian ini yaitu:

1. Integritas, isentif dan loyalitas menunjukkan hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Batuaji.
2. Integritas kerja menunjukkan hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan pada

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Batuaji.

3. Isentif menunjukkan hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Batuaji.
4. Loalitas menunjukkan hubungan positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Batuaji

Saran

Dari simpulan tersebut, terdapat saran yang dapat peneliti berikan yakni :

1. Saran untuk Lembaga Perkreditan Desa(LPD)

Hendaknya harus meningkatkan remunerasi terutama tunjangan kesehatan bagi karyawan agar merasa aman saat sakit, tunjangan perjalanan bagi staf yang bertugas dan memberikan THR sesuai peraturan yang berlaku.

2. Saran untuk karyawan Lembaga Perkreditan Desa(LPD)

Melaksanakan tugas sesuai dengan aturan, meningkatkan integritas terutama tepat waktu saat ke tempat kerja, menyelesaikan segala pekerjaan dengan tepat waktu serta bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang

diberikan, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi di luar tugas, bersedia bekerja lembur bila diperlukan dan mengorbankan kepentingan pribadi untuk mencapai tujuan organisasi

3. Saran bagi penelitian berikutnya

Peneliti berikutnya hendaknya menambahkan variabel lainnya yang bisa memberi dampak bagi kinerja karyawan, memperluas cakupan penelitian, atau mengubah lokasi penelitian agar tidak fokus pada satu lokasi penelitian saja, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan memungkinkan diimplementasi secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, R. B., & Kshatriya, S. (2024). The Role of Monetary Incentives for Enhancing Employee Performance with Special Reference to Selected Financial Institutions in the Bhilai Region. In IJFMR240214693 (Vol. 6, Number 2). www.ijfmr.com
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Pekanbaru Riau: Penerbit Zanafala Publishing.
- Coccia, M. (2019). Intrinsic and extrinsic incentives to support motivation and performance of public organizations. www.kspjournals.org
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harmaily, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- Hidayati, T., Lestari, D., Maria, S., & Zainurossalamia, S. (2019). Effect of employee loyalty and commitment on organizational performance with considering role of work stress. *Polish Journal of Management Studies*,
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mbukwana, V. L., Ayandibu, A. O., & Ayandibu, A. (2023). *SA Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4102/sajhrm>
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.