

Pengaruh Integritas Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado

**Felicia Gabriela Ardiansyah
Riane Johnly Pio
Wehelmina Rumawas**

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik
Universitas Sam Ratulangi
E-mail : feliciagabrielaardiansyah@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the impact of employee integrity and work environment on employee performance at PT Bank Tabungan Negara Manado Branch amidst the challenges of digital banking transformation. A quantitative survey approach was used, targeting all branch employees with 70 respondents selected through saturated sampling. Primary data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling Partial Least Squares with SmartPLS software. The results of the study indicate that employee integrity does not have a significant direct influence on employee performance, employee integrity influences the work environment and the work environment influences employee performance at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Manado Branch Office.

Key word: Employee Integrity, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dampak integritas karyawan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Bank Tabungan Negara Cabang Manado di tengah tantangan transformasi perbankan digital. Pendekatan survei kuantitatif digunakan, dengan menargetkan seluruh karyawan cabang dengan 70 responden yang dipilih melalui pengambilan sampel jenuh. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling Partial Least Squares dengan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas karyawan tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan, integritas karyawan berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado.

Kata kunci: Integritas Karyawan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era perbankan modern yang terdigitalisasi, kualitas sumber daya manusia menjadi penentu utama keberhasilan layanan keuangan. Transformasi digital menuntut kecepatan,

ketelitian, serta etika kerja yang tinggi, sehingga integritas karyawan dan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor krusial dalam menjaga kinerja. Namun, berbagai laporan global menunjukkan bahwa etika kerja,

kedisiplinan, dan kondisi kerja merupakan tantangan utama dalam industri perbankan modern. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja karyawan yang tidak hanya mencakup pencapaian target harian, tetapi juga kemampuan mempertahankan produktivitas jangka panjang tanpa kelelahan atau tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Fenomena yang secara global, menurut laporan World Economic Forum (2023) mengungkapkan bahwa sekitar 50% organisasi di berbagai sektor mengalami penurunan produktivitas dan kualitas SDM akibat faktor internal seperti etika kerja yang melemah dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Di Indonesia, perbankan menghadapi tekanan kompetisi sekaligus tuntutan efisiensi operasional berbasis digital. Pergeseran sistem manual menuju digital mengharuskan karyawan untuk bekerja secara transparan dan sesuai standar operasional (SOP). Namun, dalam praktiknya, sejumlah bank masih menghadapi tantangan integritas dan lingkungan kerja yang kurang mendukung produktivitas karyawan. BTN Cabang Manado merupakan bagian dari bank BUMN dengan beban operasional tinggi, terutama dalam layanan kredit konsumsi dan KPR. Adaptasi terhadap teknologi digital juga menuntut disiplin dan kejujuran karyawan dalam pelaporan kehadiran, kepatuhan SOP, serta penyelesaian pekerjaan harian. Di sisi lain, kondisi fisik

kantor yang terdiri dari ruang kerja sempit dan fasilitas terbatas membuat kenyamanan kerja tidak optimal. Permasalahan utama yang dihadapi adalah rendahnya kinerja karyawan akibat kurangnya integritas dan lingkungan kerja yang tidak kondusif, yang mengancam efisiensi operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Permasalahan paling menonjol yang teridentifikasi yaitu, integritas karyawan rendah. Bentuk-bentuk pelanggaran integritas yang sering muncul meliputi titip absen, ketidaksesuaian antara waktu kerja yang sebenarnya dengan catatan kehadiran, serta kurangnya konsistensi karyawan dalam menaati aturan internal. Tekanan target serta budaya permisif turut memperlemah etika dan kepatuhan karyawan terhadap standar organisasi. Dan lingkungan kerja tidak kondusif karena fasilitas ruang kerja yang terbatas, ruang kerja sempit, kurangnya sirkulasi ruangan, serta minimnya dukungan pelatihan juga menghambat kenyamanan dan efektivitas kerja. Kondisi ini membuat sebagian karyawan merasa tertekan dan tidak produktif maksimal dalam menjalankan tugas sehari-hari.

TINJAUAN PUSTAKA

Integritas Karyawan

Integritas karyawan dirancang untuk mengukur aspek-aspek konkret yang dapat diamati dan dievaluasi secara empiris, sehingga memungkinkan

identifikasi dan pengembangan potensi. Robbins dan Judge (2017) dalam bukunya *Organizational Behavior* mengidentifikasi indikator utama sebagai: (1) kejujuran (*honesty*), yang melibatkan pelaporan informasi akurat tanpa distorsi atau menyembunyikan fakta; (2) konsistensi (*consistency*), yaitu perilaku yang stabil dan dapat diprediksi di berbagai situasi kerja, termasuk di bawah tekanan; dan (3) etika kerja (*work ethics*), yang mencakup tanggung jawab pribadi, inisiatif moral, dan komitmen terhadap nilai organisasi. Instrumen pengukuran standar seperti Integrity Scale oleh Schlenker (2008) menggunakan skala Likert 5 poin dengan 20 item.

Lingkungan Kerja

Salah satu aspek berharga dalam membentuk kinerja karyawan yang mengakibatkan pengaruh langsung terhadap karyawan untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil meningkatkan kinerja organisasi adalah lingkungan

kerja. (Yantika et.,al, 2018: 175). Menurut Anam (2018:46), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Menurut Darmadi (2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Adha, Qomariah, & Hafidzi (2019:50), lingkungan sekitarnya pada saat seseorang bekerja maupun lebih dari satu orang. Menurut Effendy & Fitria (2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung dengan atasan maupun sesama rekan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung dengan atasan maupun sesama

rekan kerja dan juga bawahan.

Menurut Sedarmayati (2011), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu factor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antar bawahan dan

atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas bisa dinyatakan lingkungan kerja ialah seluruh yang berada disekeliling karyawan ketika sedang bekerja, baik dalam bentuk fisik atau non fisik sehingga mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaannya

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011) menekankan bahwa kinerja karyawan yang adalah hasil dari pencapaian kerja yang konsisten, terukur, dan dapat dipertahankan dalam jangka panjang. Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2011) mengidentifikasi beberapa indikator utama yang menjadi tolok ukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas Kerja

Menggambarkan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan organisasi. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan karyawan mampu mempertahankan performa optimal secara konsisten.

2. Kuantitas Kerja

Merujuk pada jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Keberlanjutan kinerja tercermin dari kemampuan karyawan menjaga produktivitas secara stabil.

3. Ketepatan Waktu

Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Karyawan yang mampu bekerja tepat waktu secara konsisten menunjukkan keberlanjutan dalam kinerjanya.

4. Efektifitas

Mengukur sejauh mana karyawan dapat menggunakan sumber daya (waktu,

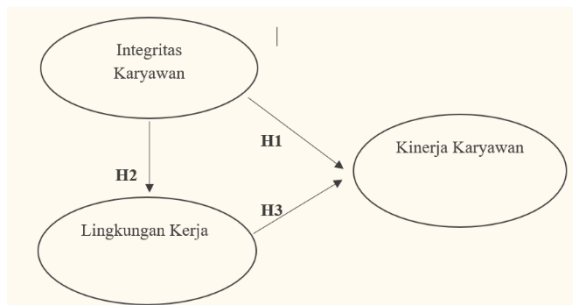
biaya, tenaga) secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

5. Tanggung Jawab

Tingkat kepedulian dan komitmen karyawan terhadap tugas dan hasil kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang bertanggung jawab cenderung mempertahankan kinerja yang baik dalam jangka panjang.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Integritas Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado (X1), Integritas Karyawan berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado (X2), Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado (X3).



METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal (eksplanatori). Jenis penelitian ini dipilih karena bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen (integritas karyawan dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Pendekatan kuantitatif memungkinkan pengukuran data secara numerik dan objektif, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Penelitian ini dilaksanakan di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Waktu penelitian pada bulan Oktober – Desember 2025. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan tetap (organik) yang bekerja di PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk

Kantor Cabang Manado. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah metode Non Probability Sampling dengan teknik purposive sampling dimana pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jadi, sampel pada penelitian ini adalah karyawan organik (tetap) pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado dengan jumlah karyawan tetap 70 karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi dan kuesioner Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dengan aplikasi SmartPLS 4.1.1.7.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Convergent validity merupakan bagian dari model pengukuran yang menggunakan indikator reflektif, yang dievaluasi berdasarkan hubungan antara skor item atau skor komponen yang dihasilkan oleh software SmartPLS.

Dalam penelitian ini, validitas konvergen diuji dengan dua pendekatan, yaitu menggunakan nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Dalam penelitian ini, uji validitas konvergen dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator dari variabel Integritas Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai loading factor di atas ambang batas yang ditentukan, yakni lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut valid dan secara konsisten merefleksikan konstruk yang diukur.

Pada gambar berikut merupakan hasil dari *outer loading*.

Tabel 9. Hasil Pengujian Uji Validitas menggunakan *Outer Model*

Indikator	Integritas	Lingkungan	Kinerja	Keterangan
Variabel	Karyawan (X1)	Kerja (X2)	Karyawan (Y)	
X1.1	0.790			Valid
X1.2	0.886			Valid
X1.3	0.869			Valid
X1.4	0.818			Valid
X1.5	0.853			Valid
X1.6	0.891			Valid
X1.7	0.895			Valid
X1.8	0.880			Valid
X1.9	0.804			Valid
X2.1		0.882		Valid
X2.10		0.859		Valid
X2.11		0.908		Valid
X2.12		0.837		Valid
X2.2		0.874		Valid
X2.3		0.782		Valid
X2.4		0.904		Valid
X2.5		0.869		Valid
X2.6		0.853		Valid
X2.7		0.898		Valid
X2.8		0.852		Valid
X2.9		0.862		Valid
Y1			0.921	Valid
Y10			0.876	Valid
Y11			0.879	Valid
Y12			0.862	Valid
Y13			0.898	Valid
Y14			0.926	Valid
Y15			0.840	Valid
Y2			0.805	Valid
Y3			0.867	Valid
Y4			0.860	Valid
Y5			0.879	Valid
Y6			0.853	Valid
Y7			0.882	Valid
Y8			0.846	Valid
Y9			0.876	Valid

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Average Variance Extracted (AVE)

Analisis Average Variance Extracted (AVE) merupakan salah satu syarat validitas konvergen dengan ambang batas validitas umumnya >0.50 .

Tabel 2. Nilai AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Integritas Karyawan (X1)	0.731	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0.760	Valid
Kinerja Karyawan (X3)	0.749	Valid

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji Average Variance Extracted (AVE)

integritas karyawan sebesar 0,731, lingkungan kerja sebesar 0,760 dan kinerja karyawan sebesar 0,749. Ketiga variabel ini memiliki nilai > 0,5, artinya ketiga variabel ini dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria validitas yang baik.

Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah konsep penting dalam memastikan setiap variabel laten yang diukur melalui penelitian ini memiliki keunikan tersendiri dan memiliki perbedaan dari variabel laten. Validitas diskriminan dengan pengukuran relative dapat dilihat dari cross loading setiap variabel tersebut > 0,7. (Ghozali, 2011). Berikut merupakan hasil Cross Loading Validitas Diskriminan.

Tabel 3. Hasil Cross Loading

Pernyataan	Integritas Karyawan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
X1.1	0.790	0.743	0.724	Valid
X1.2	0.886	0.856	0.857	Valid
X1.3	0.869	0.884	0.887	Valid
X1.4	0.818	0.812	0.897	Valid
X1.5	0.853	0.836	0.887	Valid
X1.6	0.891	0.910	0.897	Valid
X1.7	0.895	0.889	0.882	Valid
X1.8	0.880	0.877	0.890	Valid
X1.9	0.804	0.796	0.791	Valid
X2.1	0.849	0.882	0.864	Valid
X2.10	0.846	0.859	0.877	Valid
X2.11	0.879	0.908	0.895	Valid
X2.12	0.845	0.837	0.828	Valid
X2.2	0.884	0.874	0.870	Valid
X2.3	0.783	0.782	0.773	Valid
X2.4	0.880	0.904	0.897	Valid
X2.5	0.851	0.869	0.885	Valid
X2.6	0.852	0.853	0.851	Valid
X2.7	0.899	0.898	0.889	Valid
X2.8	0.855	0.852	0.867	Valid
X2.9	0.859	0.862	0.840	Valid
Y1	0.877	0.896	0.921	Valid
Y10	0.896	0.875	0.876	Valid
Y11	0.856	0.887	0.879	Valid
Y12	0.830	0.836	0.862	Valid
Y13	0.885	0.907	0.898	Valid
Y14	0.913	0.926	0.926	Valid
Y15	0.826	0.825	0.840	Valid
Y2	0.841	0.827	0.805	Valid
Y3	0.838	0.859	0.867	Valid
Y4	0.870	0.853	0.860	Valid
Y5	0.877	0.882	0.879	Valid
Y6	0.821	0.857	0.853	Valid
Y7	0.853	0.868	0.882	Valid
Y8	0.882	0.860	0.846	Valid

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa hasil uji Average Variance Extracted (AVE) integritas karyawan sebesar 0,731, lingkungan kerja sebesar 0,760 dan kinerja karyawan sebesar 0,749. Ketiga variabel ini memiliki nilai > 0,5, artinya ketiga variabel ini dinyatakan valid karena telah memenuhi kriteria validitas yang baik. Langkah selanjutnya adalah dengan menguji data penelitian dengan fornell larcker criterion untuk mendapatkan discriminant validity yang baik dalam suatu model penelitian maka akar AVE (Average Variance Extracted) konstruk harus lebih tinggi dibanding korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya.

Uji Reabilitas

Menurut (Hair et al. 2014) Uji reliabilitas dalam PLS-SEM (termasuk SmartPLS) dilakukan untuk memastikan bahwa indikator-indikator dalam satu konstruk memiliki konsistensi internal yang baik. Reliabilitas diukur menggunakan nilai composite reliability (CR) dan Cronbach's

alpha, dengan nilai $CR > 0,7$ menunjukkan reliabilitas yang memadai. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel Cronbach's Alpha dikatakan reliabel jika nilai tersebut $> 0,7$.

Tabel 4. Nilai Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Integritas Karyawan	0.977	0.979	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.956	0.973	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.958	0.961	Reliabel

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa semua konstruk reliabel, baik composite reliability maupun cronbach's alpha mempunyai nilai $> 0,70$. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel pada model penelitian ini mempunyai internal consistency reliability. Berdasarkan beberapa tabel sebelumnya, maka bisa disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki convergent validity dan discriminant validity yang baik.

Uji R-Square (R^2)

R-Square menurut Hair et al. (201), menunjukkan seberapa besar variabel

independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen dalam model penelitian. Nilai R^2 berkisar antara $0 - 1$, di mana semakin besar nilai R^2 berarti semakin besar pula kemampuan model menjelaskan variabel dependen.

Tabel 5. Data Hasil Uji Inner Model Berdasarkan R-Square

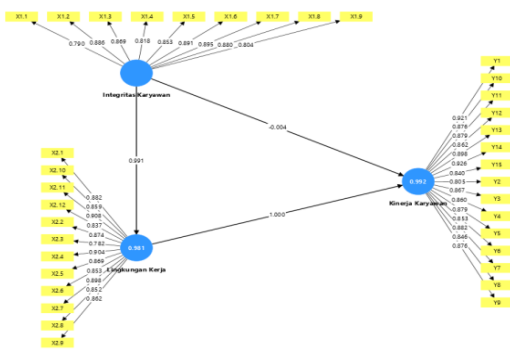
	R-Square
Kinerja Karyawan	0.992
Lingkungan Kerja	0.981

Sumber: Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 5 hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, nilai R-Square untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,992. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Integritas Karyawan dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan sebesar 99,2% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 0,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Selanjutnya, nilai R-Square untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,981. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 98,1% variasi Lingkungan Kerja dapat

dijelaskan oleh variabel lain yang memengaruhinya dalam model penelitian, sedangkan sisanya sebesar 1,9% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Uji R² (R-Square) dilakukan untuk menilai seberapa besar variabel independen (kinerja karyawan dan lingkungan kerja) dapat menjelaskan perubahan dalam variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut hasil gambar koefisien jalur:



Gambar 1

Koefisien Jalur

Sumber Data: Data diolah Smart PLS 4, 2025

Uji F-Square (F²)

F-Square Menurut Hair et al. (2014), mengukur besarnya pengaruh relatif dari suatu variabel independen terhadap variabel dependen dengan cara melihat perubahan nilai R² jika konstruk independen dihilangkan dari model. F-Square Menurut Hair et al. (2014), besarnya pengaruh relatif

suatu variabel independen terhadap variabel dependen dapat diukur dengan melihat perubahan nilai R² ketika konstruk independen dikeluarkan dari model. Nilai F-Square kurang dari 0,02 menunjukkan pengaruh yang sangat lemah atau tidak memberikan kontribusi. F-Square 0,15< 0,35 (sedang), konstruk eksogen berkontribusi besar terhadap varians konstruk endogen. F-Square > 0,35 (kuat), konstruk eksogen berkontribusi besar terhadap varians konstruk endogen.

Tabel 6. Hasil Uji Inner Model Berdasarkan F-Square

	F-square
Integritas Karyawan -> Kinerja Karyawan	0.000
Integritas Karyawan -> Lingkungan Kerja	52.286
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	2.323

Sumber: Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 6 hasil uji F-Square, pengaruh Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai F-Square sebesar 0,000, yang berada di bawah batas 0,02 (lemah). Hal ini mengindikasikan bahwa Integritas Karyawan tidak memberikan kontribusi langsung terhadap varians Kinerja Karyawan. Sebaliknya, hubungan Integritas Karyawan terhadap Lingkungan Kerja memiliki nilai F-Square sebesar 52,286,

yang berada di atas 0,35. Nilai ini menunjukkan bahwa Integritas Karyawan memberikan kontribusi sangat kuat terhadap Lingkungan Kerja. Selanjutnya, hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh nilai F-Square sebesar 2,323, yang juga berada di atas 0,35, sehingga dapat dikategorikan memiliki kontribusi kuat terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Q-Square (Q^2)

Uji Q-Square (Q^2) digunakan untuk melihat kemampuan prediksi model terhadap variabel dependen. Jika nilai $Q^2 > 0$ maka model memiliki kemampuan prediksi yang baik, sebaliknya jika $Q^2 \leq 0$ maka model tidak memiliki kemampuan prediksi (Sugiyono, 2022). Uji Q-Square digunakan untuk menguji predictive relevance (relevansi prediktif) model secara keseluruhan. Perhitungan Q-Square dilakukan dengan rumus:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rp^2) \\ &= 1 - (1 - 0,992) (1 - 0,981) \\ &= 0,008 \times 0,019 \\ &= 0,999848 \end{aligned}$$

$$= 1 - 0,000152$$

$$= 0,999$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,999, hal ini menunjukkan bahwa besarnya keragaman, dari data penelitian yang dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 99,9%. Sedangkan sisanya sebesar 0,1 dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian bertujuan untuk mengevaluasi kemampuan prediktif model secara keseluruhan. Uji ini memastikan bahwa model tidak hanya cocok dengan data sampel tetapi juga dapat memprediksi data baru dengan baik. dilakukan untuk mengukur kecocokan model dengan membandingkan matriks korelasi yang diamati dan yang diprediksi.

Uji SRMR

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual), Menurut Henseler et al. (2014), SRMR digunakan untuk mengukur tingkat kesesuaian model struktural secara keseluruhan (overall model fit) antara matriks kovarians yang diobservasi dengan

yang diprediksi. SRMR digunakan untuk menilai rata-rata selisih antara korelasi yang diamati dengan korelasi yang diperkirakan oleh model. Nilai SRMR di bawah 0,08 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian (fit) yang baik, sedangkan nilai antara 0,08 hingga 0,10 masih dapat diterima menurut Yamin (2021).

Tabel 7. Data Hasil Uji SRMR

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.084	0.084

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 19 diketahui bahwa nilai SRMR sebesar 0,134 hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut masih dapat diterima.

Uji Path Coefficient

Path Coefficient (Koefisien Jalur), Uji path coefficient mengukur kekuatan dan signifikansi hubungan antar konstruk laten dalam inner model. Uji ini menilai signifikansi koefisien jalur (path coefficients) menggunakan bootstrap untuk menghitung standar error.

Hipotesis nol: koefisien = 0. Jika t-statistik >1,96 ($\alpha=0,05$), jalur signifikan.

Tabel 8. Data Hasil Uji Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Integritas Karyawan	-0.004	0.002	0.132	0.033	0.974
-> Kinerja Karyawan					
Integritas Karyawan	0.991	0.991	0.002	522.125	0.000
-> Lingkungan Kerja					
Lingkungan Kerja	1.000	0.994	0.131	7.629	0.000
-> Kinerja Karyawan					

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 20 dijelaskan bahwa nilai dari variabel integritas karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien parameter sebesar -0.004. Hal ini tunjukan oleh nilai signifikan P value 0,974 (lebih besar dari 0,05) dan nilai T-statistik sebesar 0,003 (lebih kecil dari sebesar 1,96).

Sedangkan integritas karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dengan nilai koefisien parameter sebesar 0,991. Hal ini tunjukan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai T-statistik sebesar 522.125 (lebih besar dari T-tabel sebesar 1,96). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik integritas karyawan maka

lingkungan kerja cenderung meningkat secara signifikan.

Dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien parameter sebesar 1.000. Hal ini tunjukan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) dan nilai T-statistik sebesar 7.629 (lebih besar dari T-tabel sebesar 1,96). Hal mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan lebih meningkat untuk karyawan.

Uji Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak secara statistik dapat dihitung melalui bootstrapping SmartPLS 4.1.1.5. Untuk menguji pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat dilihat dari p-values < 0.05 atau t-statistics >1.96. Berikut hasil data hipotesis path coefficient:

1. Pengaruh Integritas karyawan terhadap Kinerja karyawan
 H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Integritas karyawan terhadap Kinerja

karyawan

H_a : Terdapat pengaruh antara Integritas karyawan terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui analisis jalur (path coefficient) menggunakan SmartPLS, diperoleh bahwa nilai p-value untuk pengaruh Integritas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,974 dan T-statistik sebesar 0,003. Karena nilai p lebih besar dari 0,05 dan T-statistik lebih kecil dari 1,96, maka hipotesis H1 ditolak.

2. Pengaruh Integritas Karyawan terhadap Lingkungan Kerja

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara Integritas karyawan terhadap Lingkungan Kerja

H_a : Terdapat pengaruh antara Integritas karyawan terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui analisis jalur (path coefficient) menggunakan SmartPLS, diperoleh bahwa nilai p-value untuk pengaruh Integritas Karyawan terhadap Lingkungan Kerja adalah

sebesar 0,000 dan Tstatistik sebesar 522.125. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05 dan T- statistik lebih besar dari 1,96, maka hipotesis H2 diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₀: Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H_a: Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui analisis jalur (path coefficient) menggunakan SmartPLS, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai p-value untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,000 dengan nilai T-statistik sebesar 7.629. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05 dan T- statistik lebih besar dari 1,96, maka hipotesis H3 diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga

belum menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja karyawan .

Tidak signifikannya pengaruh integritas karyawan terhadap kinerja karyawan dapat disebabkan karena integritas masih dipandang sebagai nilai dasar yang bersifat normatif dan belum tentu diterapkan secara konsisten oleh setiap karyawan. Integritas yang mencakup kejujuran (*honesty*) menggambarkan sikap transparan dan tidak melakukan pelanggaran etika kerja. Karyawan yang jujur cenderung menjalankan tugas sesuai prosedur. Namun, dalam penelitian ini, kejujuran belum secara langsung meningkatkan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Konsistensi (*consistency*), mencerminkan kesesuaian antara ucapan dan tindakan. Walaupun karyawan menunjukkan konsistensi dalam bekerja, hal tersebut belum tentu berdampak langsung pada pencapaian target kerja. Dan etika kerja (*work ethics*) yang baik menunjukkan profesionalisme dan kepatuhan terhadap SOP.

Hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa integritas karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sejalan dengan temuan penelitian Devi, Tewal, dan Uhing (2022) integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hal ini

mengindikasikan bahwa rasa integritas yang tinggi tidak selalu diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat integritas karyawan memiliki peran yang signifikan dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif, baik dari sisi fisik maupun psikologis.

Integritas karyawan tercermin melalui kejujuran karyawan menciptakan rasa saling percaya antar rekan kerja sehingga hubungan kerja menjadi lebih harmonis. Konsistensi perilaku membentuk stabilitas dalam tim kerja dan mengurangi konflik internal. Dan etika kerja yang tinggi mendorong terciptanya suasana kerja yang tertib, disiplin, dan profesional. Artinya, semakin tinggi integritas karyawan, maka semakin kondusif lingkungan kerja yang terbentuk, baik dari aspek hubungan kerja maupun budaya organisasi.

Temuan penelitian ini konsisten dengan pandangan Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa nilai etika dan integritas individu berpengaruh terhadap perilaku organisasi serta kondisi iklim kerja secara menyeluruh. Selain itu, penelitian Putri dan

Rahman (2022) juga menemukan bahwa integritas karyawan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja karena karyawan yang berintegritas tinggi mampu menciptakan suasana kerja yang saling menghargai dan mendukung kerja sama tim.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan efektivitas, produktivitas, serta kualitas kerja karyawan BTN Cabang Manado.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, fasilitas kerja, pencahayaan, dan sirkulasi udara, serta aspek nonfisik seperti hubungan antar karyawan, dukungan atasan, dan suasana kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya, sehingga karyawan mampu bekerja lebih fokus dan optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan, termasuk kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman dapat

meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

KESIMPULAN

1. Integritas Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Integritas karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara langsung..

Integritas merupakan nilai dasar yang wajib dimiliki, namun belum tentu diterapkan secara konsisten sehingga belum mampu meningkatkan produktivitas secara nyata.. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti kejujuran, konsistensi, dan etika kerja belum mampu secara langsung meningkatkan pencapaian kinerja.

Dalam konteks perbankan yang sistem kerjanya terstruktur, berbasis target, serta diawasi melalui standar operasional prosedur yang ketat, kinerja lebih ditentukan oleh sistem organisasi, lingkungan kerja, dan mekanisme penilaian kinerja dibandingkan oleh faktor personal. Dengan demikian, integritas lebih berfungsi sebagai

landasan etika dan pengendali perilaku kerja, bukan sebagai faktor utama yang secara langsung mendorong peningkatan kinerja.

2. Integritas Karyawan berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa integritas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa integritas karyawan memiliki peran penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Integritas karyawan berpengaruh terhadap lingkungan kerja karena mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif, tertib, dan saling percaya.

Selain itu, perilaku kerja yang berlandaskan integritas turut memperkuat budaya organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman secara fisik maupun psikologis.

Dengan demikian, integritas memiliki peran strategis dalam membentuk kualitas lingkungan kerja yang sehat dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena menciptakan kenyamanan dan meningkatkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan manajemen mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalita, R., & Rahma, T. I. F. (2022). Pengaruh Kemudahan, Kualitas Produk, Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Di Marketplace Facebook Pada Mahasiswa/I Uinsu Dengan Structural Equation Modeling. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(2).
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., ... & Walker, K. (2020). Purposive sampling: complex or simple? Research case examples. *Journal of research in Nursing*, 25(8), 652-661.
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 632-640.
- Gobel, K., Tatimu, V., & Asaloi, S. I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Bahu Mall Manado. *Journal Productivity*, 4(1), 20-26.
- Hair, J. F. (2014). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). sage.
- Lee, S. H. (2020). Achieving corporate sustainability performance: The influence of corporate ethical value, and leader-member exchange on employee behaviors and organizational performance. *Journal Fashion and Textiles*, 7(1), 25.
- Lempoy, C., Pio, R. J., & Rogahang, J. J. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(1), 42-53.
- Lombogia, S. A. L., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh Penempatan dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Journal Productivity*, 3(5), 476-481.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). Manajemen sumber daya manusia perusahaan.
- Putra, R., & Penulis, K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pt. Sawah Solok. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 989-1001.
- Rahmadani, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan integritas terhadap kinerja pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 165-179.
- Saputra, F., & Muthalib, A. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Kendari. *Jurnal Multidisipliner Bharasumba*, 2(04), 273-295.

- Suhardi, D. S., Kawulur, A., & Sumampouw, J. F. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Amurang. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 75-88.
- Sondakh, G., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Journal Productivity*, 4(1), 55-60.
- Sugiyono, A. (2012). *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta. Sugiyono, A.(2013), *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Tutu, R. V., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24-29