

**PENGARUH INTEGRITAS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI VARIABEL LOYALITAS PADA
KOPERASI PONDOK PESANTREN MANBAUL ULUM
GRESIK**

SKRIPSI



Oleh

AHMAD FAIZIN

NIM : 17510128

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH INTEGRITAS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI VARIABEL LOYALITAS PADA
KOPERASI PONDOK PESANTREN MANBAUL ULUM
GRESIK**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh

AHMAD FAIZIN

NIM : 17510128

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH INTEGRITAS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI VARIABEL LOYALITAS PADA
KOPERASI PONDOK PESANTREN MANBAUL ULUM
GRESIK**

SKRIPSI

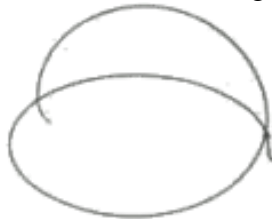
Oleh

AHMAD FAIZIN

NIM : 17510128

Telah disetujui 13 Desember 2021

Dosen Pembimbing,



Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

NIP. 19720212 20312 1 003

Mengetahui
Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP.19740604 200604 1 002

LEMBAR PENGESAHAN


PENGARUH INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL LOYALITAS PADA KOPERASI PONDOK PESANTREN MANBAUL ULUM GRESIK

SKRIPSI

Oleh
AHMAD FAIZIN
NIM : 17510128

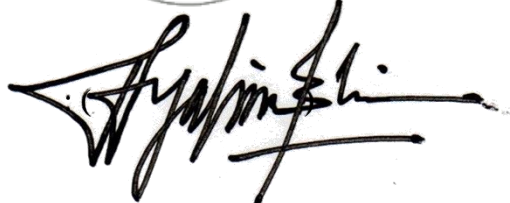
Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 28 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji:

1. Ketua
Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd
NIP. 197809292014111001
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si : ()
NIP. 197202122003121003
3. Penguji Utama
Syahirul Alim, MM
NIP. 197712232009121002

Tanda Tangan

: ()

: ()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP. 19740604 200604 1 002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Faizin
NIM : 17510128
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL LOYALITAS PADA KOPERASI PONDOK PESANTREN MANBAUL ULUM GRESIK

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 28 Desember 2021
Hormat saya,



Ahmad Faizin
NIM : 17510128

LEMBAR PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas rahmat, ridho dan anugrah Allah SWT saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik.

Skripsi ini saya dedikasikan kepada kedua orang tercinta ayahanda dan ibunda, ketulusannya dari hati atas doa yang tak pernah putus, semangat yang tak ternilai.

Serta untuk orang-orang terdekatku tersayang, dan tentu untuk almamater kebanggaanku.

Terimakasih atas doa-doa yang selalu kalian panjatkan untuk saya. Semoga setiap pengorbanan yang Anda lakukan akan mendapatkan pahala berlipat ganda dari Allah SWT. Semoga Allah selalu melindungi ayah, ibu, saudara, dan teman-teman di dunia dan memberi mereka rahmat serta kebaikan.

MOTO

Tidak ada mimpi yang terlalu besar, tetapi mimpi yang besar berawal dari satu langkah kecil

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Loyalitas Pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa sabar dalam mengarahkan peneliti.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibunda, ayahanda, keluarga dan teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spirituil.
7. Muhammad Yasin, ST selaku Pimpinan Kopontren Manbaul Ulum Gresik.
8. Putri Nova Safitri selaku Supervisor (Spv.) Administrasi Kopontren Manbaul Ulum Gresik, sekaligus pembimbing lapangan.

9. Seluruh karyawan Kopontren Manbaul Ulum Gresik yang telah membantu dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Teman-teman manajemen 2017 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam penyelesaian tugas akhir skripsi.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
12. Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin.

Malang, 28 Desember 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PESETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. .Latar Belakang	1
1.2. .Rumusan Masalah	4
1.3. .Tujuan	5
1.4. .Manfaat dan Batasan Penelitian	5
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	6
2.2. Kajian Teoritis	16
2.2.1. Pengertian Integritas	16
2.2.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Integritas	17
2.2.1.2. Tujuan dan Manfaat Integritas	17
2.2.1.3. Indikator Integritas	18
2.2.2. Teori Loyalitas	19
2.2.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	20
2.2.2.2. Tujuan dan Manfaat Loyalitas	20
2.2.2.3. Indikator Loyalitas	22
2.2.3. Teori Kinerja	23
2.2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.2.3.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja	24
2.2.3.3. Indikator Kinerja	25
2.2.4. Kajian Keislaman	26
2.2.4.1. Makna Integritas dalam Islam	26
2.2.4.2. Makna Loyalitas dalam Islam	26
2.2.4.3. Makna Kinerja Karyawan dalam Islam	27

2.2.5. Hubungan Antar Variabel	28
2.2.5.1. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.2.5.2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.5.3. Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Makna Loyalitas dalam Islam	29
2.3. Kerangka Konseptual	30
2.4. Hipotesis	31

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian	32
3.2. Lokasi Penelitian	32
3.3. Populasi dan Sampel	32
3.3.1. Populasi	32
3.3.2. Sampel	33
3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel	33
3.4. Definisi Operasional Variabel	33
3.5. Data dan Jenis Data	36
3.6. Teknik Pengumpulan Data	37
3.6.1. Teknik Kuosioner (Angket)	37
3.6.2. Teknik Dokumentasi	37
3.7. Analisis Data	38
3.7.1. Uji Validitas	38
3.7.2. Uji Reliabilitas	38
3.7.3. Uji T (T-test)	38
3.7.4. Uji F (F-test)	39
3.7.5. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi)	39
3.7.6. Analisis Jalur (Path Analysis)	39

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	41
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian	43
4.1.3. Deskripsi Karakteristik Responden	44
4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian	45
4.1.4.1. Variabel Integritas (X)	46
4.1.4.2. Variabel Loyalitas (Z)	47
4.1.4.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	48
4.1.5. Hasil Pengujian Linieritas	50
4.1.6. Pengujian Hepotesis	50
4.1.6.1. Analisis Jalur Integritas (X), Kinerja Karyawan (Y).	51
4.1.6.2. Analisis Jalur Integritas (X), Loyalitas (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	51
4.1.6.3. Analisis Hipotesis Masing-masing jalur	52
4.1.7. Uji Mediasi	53

4.2 Pembahasan	55
4.2.1. Pengaruh Integritas terhadap Loyalitas	55
4.2.2. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan secara langsung	56
4.2.3. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas	57
4.2.4. Loyalitas Memediasi hubungan Integritas dengan Kinerja Karyawan	58
PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	61
5.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	66

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Gambaran Umum Kopontren	2
Tabel 2.2	Nasabah Simpan Pinjam Kopontren	3
Tabel 2.3	Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	6
Tabel 2.4	Keterbatasan Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.5	Waktu Penelitian	32
Tabel 3.6	Devinisi Operasional Tabel	34
Tabel 4.7	Hasil Pengujian Validitas	43
Tabel 4.8	Hasil Pengujian Reliabilitas	44
Tabel 4.9	Karakteristik Responden	44
Tabel 4.10	Kriteria Intepretasi Skor	45
Tabel 4.11	Integritas (X)	46
Tabel 4.12	Loyalitas (Z)	47
Tabel 4.13	Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4.14	Pengujian Linieritas	50
Tabel 4.15	Analisis Jalur Intergitas (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	50
Tabel 4.16	Analisis Jalur (X) Terhadap (Y) Model Sumary	51
Tabel 4.17	Ananlisis Jalur Integritas (X), Loyalitas (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel 4.18	Analisis Jalur (X), (Z) Terhadap (Y) Model Sumary	52
Tabel 4.19	Hasil Analisis Jalur Mediasi Model 1	53
Tabel 4.20	Hasil Analisis Jalur Mediasi Model 2	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	31
Gambar 4.2	Struktur Organisasi	42
Gambar 4.3	Hasil Perhitungan Analisis	52
Gambar 4.4	Hasil Uji Mediasi	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	66
Lampiran 2	Tabulasi Data Hasil Kuesioner.....	69
Lampiran 3	Uji Validitas Dan Reliabilitas	76
Lampiran 4	Hasil Uji Linieritas	78
Lampiran 5	Hasil Uji Path Analisis	81
Lampiran 6	Hasil Uji Mediasi	82
Lampiran 7	Dokumentasi Kegiatan	83
Lampiran 8	Bukti Konsultasi	84
Lampiran 9	Biodata Diri.....	85
Lampiran 10	Surat Keterangan Bebas Plagiasi	86

ABSTRAK

Ahmad Faizin. 2021, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Loyalitas Pada Karyawan Koperasi Pondok Pesantren (KOPONTREN) Manbaul Ulum Gresik“.

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Integritas, Loyalitas, Kinerja Karyawan

Manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat memberikan dampak yang positif terhadap roda perkembangan dan produktifitas suatu perusahaan guna mewujudkan tujuan yang dimilikinya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan perusahaannya bisa terus berkembang dan bersaing secara global, berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam mencapai titik kerja karyawan yang optimal, dengan menanamkan sifat karyawan yang berintegritas dan mempunyai loyalitas terhadap perusahaannya. Dengan integritas dan loyalitas yang tinggi diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Dari latar belakang itulah sehingga penelitian ini dilakukan dengan judul “Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Loyalitas Pada Karyawan Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Manbaul Ulum Gresik“

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana tujuannya adalah untuk menggambarkan secara sistematis tentang fokus penelitian yang meliputi integritas, loyalitas dan kinerja karyawan. Analisis data bertujuan untuk menyederhanakan hasil olahan data, sehingga mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan. Data dikumpulkan dengan cara observasi, interview, dokumentasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja yang baik dihasilkan dari perilaku yang jujur, bertanggung jawab, adil, dan berani mengambil keputusan. Integritas yang tinggi menimbulkan rasa loyalitas dan akan berdampak terhadap kinerja seseorang baik secara langsung atau secara tidak langsung. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Manbaul Ulum Gresik sudah baik dalam menanamkan sikap integritas dan loyalitas terhadap karyawannya.

ABSTRACT

Ahmad Faizin. 2021, THESIS. Title: "The Effect of Integrity on Employee Performance Through Loyalty Variables for Employees of the Manbaul Ulum Gresik Islamic Boarding School Cooperative (Kopontren).

Advisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords : Integrity, Loyalty, Employee Performance

Humans as potential resources with their abilities and skills can have a positive impact on the wheels of development and productivity of a company in order to realize its goals. Every company will always try to improve the performance of its employees, with the hope that the company can continue to grow and compete globally, various ways will be taken by the company in achieving optimal employee work points, by instilling the nature of employees with integrity and loyalty to the company. With high integrity and loyalty is expected to improve the performance of the company's employees. It is from this background that this research was carried out with the title "The Effect of Integrity on Employee Performance Through Loyalty Variables for Employees of the Manbaul Ulum Gresik Islamic Boarding School Cooperative (K)".

This study uses a quantitative approach where the aim is to describe systematically the focus of research which includes integrity, loyalty and employee performance. Data analysis aims to simplify the processed data, making it easy to read and interpret. Data were collected by means of observation, interviews, and documentation.

The results of the study indicate that good performance results from honest, responsible, fair, and courageous decisions. High integrity creates a sense of loyalty and will have an impact on a person's performance either directly or indirectly. It can be concluded that the Pondok Pesantren Cooperative (KOPONTREN) Manbaul Ulum Gresik has been good at instilling an attitude of integrity and loyalty to its employees.

مستخلص البحث

أحمد فائزين. 2021، البحث العلمي. الموضوع: "أثر الإمانة لإجراء الموظف يمر على متغير الوفاء إلى موظف النقابة التعاونية بمعهد الإسلامي (KOPONTREN) منبع العلوم جريسيك".

المشرف : الأستاذ الدكتور الحاج أحمد ساني سوفريانطا الماجستير.
الكلمات الرئيسية : الإمانة، الوفاء، إجراء الموظف.

الإنسان هو المورد الإحتمالي جدا بكفاءة ومهارته التي تستطيع ان تعطي الأثر الواثق على عجلة التنمية وإنتاجية الشركة لتوجد هدفه. ستجد كل الشركات دائما لإرتفاع إجراء موظفها. رجائها، تستطيع ان تتطور وتتسابق عالميا دائما، ستسلك كل الكيفيات عن شركة لنيل نقطة العمل الموظف الأمثل، بزرع صفة الموظف الإمانة والوفاء إلى شركته. بالإمانة والوفاء الأعلى، ترجى ان تستطيع ان ترتفع إجراء الموظف من تلك الشركة. بتلك الخلفية، حتى يفعل هذا البحث بموضوع "أثر الإمانة لإجراء الموظف يمر على متغير الوفاء إلى موظف النقابة التعاونية بمعهد الإسلامي (KOPONTREN) منبع العلوم جريسيك".

يستخدم هذا البحث نهج الكمي الذي يهدف ليصور إنتظاما عن تركيز البحث الذي يتكون من الإمانة، الوفاء، وإجراء الموظف. يهدف تحليل البحث ليبسط حصيلة رعي البيانات، حتى السهل لتقرأ وتفسر. تجمع البيانات بكيفية الملاحظة، المقابلة، والتوثيقة.

تدل حصيلة البحث أن الإجراء الجيد يحصل من السلوك الصديق، المسؤولية، العدل، والإجتراء لتقرير الشيء. تثير الإمانة الأعلى ذوق الوفاء وستؤثر لإجراء الشخص مباشرة أو غيرها. يستطيع ان يستنتج أن النقابة التعاونية بمعهد الإسلامي (KOPONTREN) منبع العلوم جريسيك حسن في تسريخ تحمل الإمانة والوفاء لموظفها.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia sebagai sumber daya yang sangat potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat memberikan dampak yang positif terhadap roda perkembangan dan produktifitas suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam mewujudkan suatu tujuan yang dimiliki. Kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktifitas suatu perusahaan karena apabila kinerja karyawannya buruk akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan. Tetapi apabila kinerja karyawannya baik maka akan memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan yang ingin mencapai tujuan optimalnya.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak luput dari peran penting dari kinerja seorang karyawan yang optimal. Maka setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai, berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam mencapai titik kerja karyawan yang optimal, misalnya dengan mencari karyawan yang berintegritas dan mempunyai loyalitas terhadap pelaksanaan kerja karyawannya. Integritas adalah mutu, sifat, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Loyalitas sendiri didefinisikan sebagai kesetiaan pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang bekerja tidak akan semata-mata hanya untuk mencari imbalan melainkan dapat menjadi bentuk suatu pengabdian akan perusahaannya.

Koperasi adalah salah satu bentuk ekonomi kerakyatan yang dalam aktivitasnya mengutamakan asas kekeluargaan, dimana tercantum dalam UU No. 17 Tahun 2012 yang berbunyi “Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan”. Koperasi sebagai gerakan ekonomi yang tumbuh

dari masyarakat, lebih merupakan organisasi swadaya masyarakat yang lahir atas kehendak, kekuatan dan partisipasi masyarakat dalam menentukan tujuan, sasaran kegiatan, serta pelaksanaannya. Keberadaan koperasi sebagai wadah untuk mewujudkan kesejahteraan bersama bagi seluruh rakyat Indonesia.

Kita tahu bahwa masyarakat Indonesia khususnya kalangan menengah kebawah masih membutuhkan koperasi. Alasan utama kebutuhan tersebut adalah dasar pemikiran ekonomi dalam konsep pendirian koperasi, seperti untuk meningkatkan kekuatan penawaran, meningkatkan skala usaha bersama, pengadaan pelayanan yang selama ini tidak ada, serta pengembangan kegiatan lanjutan (pengolahan, pemasaran, dan sebagainya) dari kegiatan anggota.

Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Manbaul Ulum Gresik diharapkan dapat memperjuangkan kepentingan bersama anggota dan Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Manbaul Ulum Gresik merupakan salah satu perekonomian mandiri yang dibentuk oleh Yayasan Perkumpulan Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik untuk tujuan yang ditetapkan bersama. Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Manbaul Ulum Gresik merupakan badan usaha yang didirikan oleh Perkumpulan Pondok Pesantren Manbaul Ulum dimana didalamnya terdapat instansi pendidikan mulai dari PAUD-SMA serta terdapat sekolah tahfidz dan Madrasah Diniyah yang memiliki ribuan anak didik dari seluruh unit pendidikan. Dengan basis keagamaan yang kuat inilah diharapkan manajemen sumber daya manusia bisa menerapkan sikap integritas, loyalitas, dan tetap berdasarkan pedoman yang diperintahkan Allah SWT didalam aktivitas perkoperasian.

Adapun gambaran umum Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Manbaul Ulum Gresik sebagai berikut:

Tabel 1.1 Gambaran Umum Kopontren

Tahun	Anggota	Unit Usaha	Karyawan
2018	104	2	70
2019	110	2	70
2020	114	3	90

(Sumber: Laporan Tahunan Koperasi)

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa setiap tahunnya anggota koperasi selalu mengalami kenaikan dan unit usaha juga bertambah pada periode tahun 2018-2020. Ini menunjukkan bahwa Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Manbaul Ulum terus berkembang sumber dayanya.

Tabel 1.2 Unit Simpan Pinjam

Tahun	Unit Usaha	Jumlah Nasabah
2018	Simpan Pinjam	190
2019	Simpan Pinjam	207
2020	Simpan Pinjam	225

(Sumber: Laporan tahunan koperasi)

Selain itu dalam tabel diatas dapat kita ketahui bahwa nasabah unit usaha simpan pinjam Kopontren selalu mengalami peningkatan tiap tahunnya mulai dari periode tahun 2018-2020. Adapun 65% dari total nasabah pada tahun 2020 merupakan organisasi atau umkm masyarakat desa. Dana yang digunakan juga dialokasikan untuk kebutuhan atau pengembangan organisasi dan umkm masyarakat sekitar. Perputaran dana yang dilakukan oleh unit usaha pun terbilang besar yaitu dalam setahun sebesar Rp. 14.000.000.000 ±. Disini menunjukkan bahwa Kopontren Manbaul Ulum memiliki peran selain dalam aspek pendidikan dan dakwah juga memiliki peran dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat termasuk dibidang ekonomi.

Secara umum kita ketahui bahwa dari tahun ketahun Kopontren Manbaul Ulum selalu mengalami peningkatan baik dari jumlah anggota dan nasabah, Kopontren Manbaul Ulum juga pernah mengalami masa pasang surut dalam manajemen kepengurusannya. Dimana pada periode kepengurusan waktu tertentu mengalami kerugian dalam laporan keuangan tahunan yang didasari pada permasalahan sumber daya manusianya. Tetapi hal demikian merupakan hal yang lumrah dalam sebuah kepengurusan yang bisa dijadikan pengalaman untuk kepengurusan yang baru. Dan ini merupakan salah satu fenomena lapangan yang ditemukan peneliti.

Dalam penelitian Budiharjo (2011;81) keberadaan SDM yang berkualitas pun dapat menjadi pelengkap dari strategi fungsional lainnya, sehingga dapat

membuat perusahaan menjadi lebih percaya diri lagi dalam menghadapi persaingan bisnis.

Penelitian tentang integritas terhadap kinerja telah dilakukan oleh Utami, Ulfa Indri (2015), Pranoto, Mujiagus (2019), Riri Tasi, Syamsir (2020) dengan hasil bahwa integritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sementara itu dengan judul yang sama penelitian telah dilakukan oleh Kurniawan, Dwi Sumartono A., Nadirsyah., Abdullah, Syukriy (2017) dengan hasil bahwa integritas berpengaruh secara parsial/terpisah terhadap kinerja.

Selanjutnya penelitian dengan judul pengaruh loyalitas terhadap kinerja yang dilakukan oleh Saputra, Agus T., Bagia, I Wayan., Yulianthini, Ni Nyoman (2016) dengan hasil bahwa loyalitas terhadap pengaruh kinerja karyawan berpengaruh positif.

Sedangkan dengan judul yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryana, Permata., Winoto TJ, Hery (2017) dengan hasil bahwa loyalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari berbagai penelitian diatas masih terdapat hasil yang berbeda dan kurang konsisten, maka peneliti menganggap bahwa penelitian ini penting untuk dilakukan kembali dan peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam. Oleh karena itu peneliti mengambil judul penelitian yang menjadi masalah utama yaitu **“Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Loyalitas Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Manbaul Ulum Gresik”**.

1.2. Rumusan Masalah

Atas dasar latar belakang, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Integritas terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik?
2. Bagaimana pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik?
3. Bagaimana pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Melalui Loyalitas Karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah, dapat diambil tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Integritas terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik
2. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Loyalitas terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik
3. Untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Integritas terhadap kinerja karyawan melalui variable Loyalitas pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik.

Manfaat dan Batasan Penelitian

1.3.1. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis terhadap pihak-pihak yang terkait sebagai berikut:

(1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu mengenai Pengaruh Integritas terhadap kinerja karyawan melalui variabel loyalitas Pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik

(2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan gagasan yang bermanfaat dan diharapkan penelitian ini juga dapat memberikan masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam melakukan kegiatan penelitian selanjutnya.

1.3.2. Batasan Penelitian

Mengenai pembatasan masalah, penulis membatasi pokok permasalahan Pengaruh Integritas terhadap kinerja karyawan melalui variabel loyalitas Pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik. Maka dari itu, penelitian ini terfokus pada pokok permasalahan yang ada, sehingga diharapkan penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.3. Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel dan Indikator atau Fokus Penelitian	Metode/ Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Zainuri., Mahardiyanto, Agus., Rohmah, Ravida M (2021) Pengaruh Fungsi Manajemen Koperasi Pondok Pesantren dan Etos Kerja Islami Terhadap Pembentukan Jiwa Wirausaha Santri di Pondok Pesantren Al-Qodiri Jember	Etos Kerja Islami, Manajemen Koperasi, Jiwa Wirausaha, Pondok Pesantren	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Planning</i> berpengaruh langsung terhadap pembentukan jiwa wirausaha santri. 2. <i>Organizing</i> berpengaruh langsung terhadap pembentukan jiwa wirausaha santri. 3. <i>Actuating</i> berpengaruh langsung terhadap pembentukan jiwa wirausaha santri. 4. <i>Controlling</i> berpengaruh langsung terhadap pembentukan jiwa wirausaha santri. 5. Etos Kerja Islami berpengaruh langsung terhadap pembentukan jiwa wirausaha santri. 6. <i>Planning</i> berpengaruh tidak langsung terhadap pembentukan jiwa wirausaha santri melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada

				<p>Pondok Pesantren Al-Qodiri Jember.</p> <p>7. <i>Organizing</i> berpengaruh tidak langsung terhadap pembentukan jiwa wirausaha santri melalui etos kerja sebagai variabel intervening pada Pondok Pesantren Al-Qodiri Jember.</p>
2.	<p>Nurul Aisyah Awanis Binti A Rahim, Khatijah Binti Omar, Siti Nor Adawiyah Azzahra Binti Kamaruddin, (2020) Integrity And Employee Job Performance</p>	<p>Integrity, Employee Job Performance</p>	<p>Quantitative</p>	<p>Integritas memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini didukung. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa karyawan dengan integritas tinggi akan berkinerja lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang kurang berintegritas.</p>
3.	<p>Riri Tasi, Syamsir (2020) The Influence Of Integrity And Loyalty On Employee Performance</p>	<p>Integrity, Loyalty, and Employee Performance</p>	<p>Quantitative</p>	<p>1. Dari hasil estimasi, variabel integritas dan loyalitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sijunjung.</p> <p>2. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 (60,9%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 60,9% keragaman variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh pihak independen variabel (integritas dan</p>

				loyalitas) sedangkan sisanya 39,1% adalah dipengaruhi oleh variabel lain di luar model
4.	Rahma Sri Wahyuni, Syamsir (2020) The Influence Of Integrity And Human Resource Management Towards Employee Performance	Integrity, Human Resource Management, Employee Performance	Quantitative	<p>1) Ada pengaruh integritas terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci. Dengan arti lain bahwa integritas dapat mempengaruhi kinerja, untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik di Kantor Wilayah Kerinci Kabupaten, itu membutuhkan penerapan integritas yang baik pula.</p> <p>2) Ada pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci Kantor. Dengan arti lain yaitu manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja, untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci, itu perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik.</p> <p>3) Ada pengaruh integritas dan sumber daya manusia</p>

				<p>manajemen terhadap kinerja karyawan di Kerinci Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten. Dengan arti lain itu integritas dan manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja, untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik di Kerinci Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten, perlu untuk mendaftarkan integritas dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.</p>
5.	<p>Pranoto, Mujiagus, 2019, Pengaruh Integritas terhadap kinerja karyawan melalui variabel loyalitas Pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai</p>	<p>Intergritas, Loyalitas, dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan data yang didapat dari penyebaran kuesioner</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara parsial, integritas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Terlihat dari variabel integritas (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh antara integritas dan kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t table ($3,208 > 2,002$) dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,002 2. Secara parsial, loyalitas berpengaruh

				<p>signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Terlihat dari variabel loyalitas (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh antara loyalitas dan kinerja karyawan hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari nilai t table ($2,281 > 2,002$) dan taraf signifikan yang lebih rendah dari 0,05 yaitu 0,027</p> <p>3. Secara simultan, integritas dan loyalitas berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai. Kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh integritas dan loyalitas sebesar 63,7% sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kompensasi,</p>
--	--	--	--	--

				lingkungan kerja, dan sebagainya.
6.	Azizah, Siti Nur., Fitriyani, Yeny, 2018, Model Pengembangan Ekonomi Pesantren Bebrbasis Kearifan Lokal: Studi Kasus Ponpes Sidogiri.	Kearifan Lokal, Ekonomi Pesantren, Pesantren Sidogiri	Kualitatif	Pengembangan ekonomi pesantren berbasis kearifan lokal perlu memperhatikan kondisi stakeholder yang ada dan terlibat di dalam setiap kegiatan pesantren agar terjadi sinergi yang baik antara stakeholder internal dan eksternal pesantren. Peluang pengembangan ekonomi pesantren sangat luas karena pesantren merupakan basis kekuatan kultural yang menyatu dengan masyarakat sehingga pengembangan ekonomi akan membawa dampak ekonomi dan sosial bagi pesantren. Namun demikian, pesantren menghadapi tantangan khususnya jika stakeholder belum siap menerima perubahan khususnya pengembangan ekonomi yang kurang memperhatikan lingkungan sekitar yang bisa memicu potensi konflik jika tidak dicermati.
7.	Aryana, Permata., Winoto TJ, Hery, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, terhadap kinerja karyawan melalui variabel loyalitas	Budaya Organisasi, Etika Kerja, Loyalitas, dan Kinerja Karyawan	Metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif	Implikasi loyalitas dalam penelitian ini terkait dengan bukti bahwa unsur penerimaan tujuan organisasi, mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan

				mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan universitas XYZ. Meskipun loyalitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan universitas XYZ, tetapi harus tetap di tanamkan pada karyawan universitas XYZ, agar tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.
8.	Saputra, Agus T., Bagia, I Wayan., Yulianthini, Ni Nyoman, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja, Loyalitas, dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif kausal dengan subyek karyawan PT Sun Star Motor Cabang Negara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara 2. Ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara 3. Ada pengaruh yang positif dari loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara 4. Ada pengaruh yang positif dari kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Sun Star Motor Cabang Negara

9.	Utami, Ulfa Indri, 2015, Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, dan Pengalaman Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Riau	Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, dan Pengalaman Kinerja	Penelitian ini menggunakan data data primer dengan pengumpulannya menggunakan metode kuosioner	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Integritas memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa Integritas dapat meningkatkan Kinerja Auditor di lingkungan Inspektorat Provinsi Riau 2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Obyektifitas memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa Obyektivitas dapat meningkatkan Kinerja Auditor di lingkungan Inspektorat Provinsi Riau 3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Kerahasiaan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa Kerahasiaan dapat meningkatkan Kinerja Auditor di lingkungan Inspektorat Provinsi Riau 4. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Kompetensi
----	--	---	--	--

				<p>memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi dapat meningkatkan Kinerja Auditor di lingkungan Inspektorat Provinsi Riau</p> <p>5. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor. Hasil ini menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja dapat meningkatkan Kinerja Auditor di lingkungan Inspektorat Provinsi Riau</p>
10.	Alexander Preko, John Adjetej (2013), A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in GHANA	Loyalty, Engagement, Performance	Quantitative	<p>Karyawan yang memiliki loyalitas dalam bekerja memiliki peran penting dalam mendapatkan kinerja yang baik di tempat kerja. Bagi karyawan memberikan yang kinerja terbaik di tempat kerja, keterlibatan yang serius dan loyalitas pada bagian organisasi layak dipertimbangkan oleh manajemen. Ini Penting untuk ditambahkan bahwa keterlibatan dan loyalitas bukanlah elemen utama yang mendorong atau</p>

				memimpin terhadap kinerja karyawan yang baik. Selain itu, ada beberapa elemen lain seperti motivasi (finansial dan non finansial), pengakuan, kepuasan kerja, penilaian kerja dan umpan balik. Yang juga dapat menghasilkan prestasi kerja karyawan yang baik.
--	--	--	--	--

Tabel 2.4. Keterbaruan Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian Terdahulu	Penelitian yang Akan Datang
1.	Nurul Aisyah Awanis Binti A Rahim, Khatijah Binti Omar, Siti Nor Adawiyah Azzahra Binti Kamaruddin, (2020) Integrity And Employee Job Performance	Pada penelitian ini hanya menggunakan integritas sebagai variabel independen saja, sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan menggunakan variabel integritas dan loyalitas sebagai variabel independen.
2.	Rahma Sri Wahyuni, Syamsir (2020) The Influence Of Integrity And Human Resource Management Towards Employee Performance	Pada penelitian ini menggunakan variabel integritas dan SDM sebagai variabel independen, sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan menggunakan variabel integritas dan loyalitas sebagai variabel independen.
3.	Aryana, Permata., Winoto TJ, Hery, 2017, Pengaruh Budaya Organisasi, Etika Kerja, terhadap kinerja karyawan melalui variabel loyalitas	Pada penelitian ini menghasilkan bahwa variabel loyalitas tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian yang akan datang ingin membuktikan bahwa variabel loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Saputra, Agus T., Bagia, I Wayan., Yulianthini, Ni Nyoman, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Pada penelitian ini menggunakan kepuasan kerja dan loyalitas sebagai variabel independen, sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan menggunakan variabel integritas dan loyalitas sebagai variabel independen.
5.	Utami, Ulfa Indri, 2015, Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, dan Pengalaman Kinerja Auditor Pada Inspektorat Provinsi Riau	Pada penelitian ini menggunakan Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, dan Pengalaman sebagai variabel independen, sedangkan penelitian yang akan dilakukan

		akan menggunakan variabel integritas dan loyalitas sebagai variabel independen.
6.	Alexander Preko, John Adjete (2013), A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in GHANA	Pada penelitian ini menggunakan loyalitas dan keterikatan sebagai variabel independen, sedangkan penelitian yang akan dilakukan akan menggunakan variabel integritas dan loyalitas sebagai variabel independen.

2.2. Kajian Teoritis

2.2.1. Pengertian Integritas

Meningkatkan integritas suatu perusahaan sangat penting untuk dilakukan, dengan integritas karyawan yang selalu ditanamkan akan berdampak positif bagi suatu perusahaan dari segi apapun. Karena nilai dari integritas itu sendiri yang mampu membawa sikap seorang karyawan bagaimana cara dia bekerja yang baik dan benar agar perusahaan tempat dia bekerja bisa terus berkembang dan bersaing secara global.

Integritas sebagai suatu elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang adalah definisi dari Wurungian (2012:395)

Antonius (2012:135-136) menyebutkan integritas diri sebagai kesatuan yang mencakup empat nilai, yaitu perspektif (spiritual), otonomi (mental), keterkaitan sosial, dan tonus (fisik). George Sheehan menjabarkan integritas diri sebagaikesatuan empat peran, yaitu menjadi binatang yang baik (fisik), ahli pertukangan yang baik (mental), teman yang baik (sosial), dan orang suci spiritual).

Zahra (2011:123) 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.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa integritas merupakan usaha untuk menjadi orang yang utuh dan terpadu. Artinya melakukan dengan sepenuh hati, fikiran dan tenaga dalam bekerja agar perusahaan tempat dia bekerja dapat terus berkembang karena integritas yang

dimiliki karyawan ataupun tenaga kerjanya tinggi dan pada akhirnya perusahaan mampu bersaing secara aktif dikanca nasional maupun internasional.

Dengan demikian integritas berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan dimana ia bekerja. Integritas yang baik membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa integritas juga bermanfaat untuk perusahaan tersebut.

2.2.1.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Integritas

Hendarjatno dan Budi Rahardja (2010:118) menyatakan bahwa hal-hal berikut ini berhubungan dengan sikap-sikap yang menjadi elemen integritas menurut pandangan umum:

1. Harus memegang teguh prinsip.
2. Berperilaku terhormat yaitu dengan menghindarkan diri dari segala kecurangan dan praktek-praktek yang melanggar peraturan dan kode etik yang berlaku.
3. Jujur.
4. Memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang di perlukan.
5. Melakukan tindakan berdasarkan pada keyakinan akan keilmuannya yang tidak ceroboh.
6. Tidak bertindak dengan menuruti hawa nafsunya atau membenarkan filosofi tanpa memperhatikan prinsip dan peraturan yang berlaku

2.2.1.2. Tujuan dan Manfaat Integritas

Tujuan integrasi adalah memanfaatkan karyawan agar mereka bersedia bekerja keras dan berpartisipasi aktif dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan serta terpenuhinya kebutuhan karyawan.

Tujuan dan manfaat lainya dari integritas:

1. Integritas merupakan salah satu kunci untuk meraih keberhasilan atau kesuksesan dalam karirnya.
2. Integritas mampu membuat manusia untuk memimpin dan dipimpin.
3. Integritas melahirkan kepercayaan.
4. Integritas dapat melahirkan prestasi kerja.

2.2.1.3. Indikator Integritas

Menurut Zahra (2011:123) menjelaskan bahwa ada empat indikator integritas, yaitu:

1. Kejujuran

Menurut Ma'mur (2011:36-37) Kejujuran didasarkan pada upaya menjadikan diri sebagai orang yang selalu dapat dipercaya. Hal ini diwujudkan pada perkataan, tindakan, dan pekerjaan, baik terhadap diri sendiri maupun pada pihak lain. Kejujuran juga merupakan perilaku yang didasarkan pada upaya menjadikan diri sebagai orang yang selalu dapat dipercaya, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain.

Sesuai pendapat ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa pembentukan kejujuran adalah proses atau perbuatan untuk membentuk seseorang bertindak secara benar sehingga menjadi pribadi yang dapat dipercaya. Dengan membentuk diri sebagai manusia yang jujur bisa diterapkan kapanpun, dimanapun, dan dari berbagai aspek.

2. Amanah

Menurut Penyusun Kamus Pusat Bahasa (2008:48) kata yang menunjuk makna kepercayaan menggunakan dua kata, yaitu amanah atau amanat.

Amanah memiliki arti, "pesan yang dititipkan kepada orang lain untuk disampaikan, keamanan, ketenteraman, atau kepercayaan". Sedangkan amanat diartikan sebagai "sesuatu yang dipercayakan atau dititipkan kepada orang lain, pesan, nasihat yang baik dan berguna dari orang tua-tua, petuah, perintah (dari atas), atau wejangan (dari seorang pemimpin). Amanah merupakan salah satu indikator dari integritas pegawai yang memiliki sikap amanah akan senantiasa menjaga dan menjalankan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Selain itu

orang yang memiliki sifat amanah akan selalu menerima saran dan perintah dengan ikhlas.

3. Komitmen

Mowday (2012) mendefinisikan komitmen sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dengan organisasi kerja. Komitmen merupakan suatu orientasi nilai terhadap kerja yang menunjukkan bahwa individu sangat memikirkan pekerjaannya.

Oleh karena itu sudah sepatutnya seorang karyawan memiliki Komitmen dalam bekerja. Sehingga perusahaan bisa tumbuh karena karyawan memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan dan pada akhirnya karyawan tersebut lebih mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.

4. Konsisten

Menurut pendapat Dachlan (2009:47) konsisten merupakan sebuah sikap atau usaha yang diambil untuk mempertahankan sebuah cara pandang atau opini terhadap suatu hal sehingga terbentuk sebuah perilaku yang stabil sesuai dengan prinsip yang telah dipegang.

5. Bertanggung jawab

Bertanggung jawab adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh setiap individu yang berdasarkan atas kewajiban maupun panggilan hati seseorang.

Yaitu sikap yang menunjukkan bahwa seseorang tersebut memiliki sifat kepedulian dan kejujuran yang sangat tinggi.

Dari uraian di atas mengenai tujuan, indicator integritas dapat dilihat betapa pentingnya integritas sabagai karakter yang harus dimiliki oleh seorang karyawan guna memberikan dampak yang positif bagi perusahaan karena integritas mengandung pengertian apa yang dikatakan itu juga yang harus diperbuatnya.

2.2.2. Teori Loyalitas

2.2.2.1. Pengertian Loyalitas

Setiap perusahaan yang ada di Indonesia maupun didunia pasti menginginkan namanya loyalitas baik dari pihak internal dan tentu dari para

konsumennya. Karena dengan loyalitas ini perusahaan akan mampu dan bisa mempertahankan kinerjanya untuk tetap bisa beroperasi dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Tetapi, untuk menciptakan rasa loyal itu maka perusahaan harus melakukan berbagai hal, entah itu dari sumber daya manusianya, marketingnya, dan lain sebagainya untuk bisa menciptakan rasa loyalitas itu sendiri. Maka sebelum melangkah lebih jauh lagi kita perlu memahami apa yang dimaksud loyalitas itu sendiri berikut beberapa ahli berpendapat mengenai loyalitas.

Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatan dan organisasi. kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyaawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan.

Nitisemito (2012:08) mengemukakan bahwa loyalitas keadaan yang ada pada seseorang karyawan atau pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Pada dasarnya setiap perusahaan sangat menginginkan terciptanya loyalitas yang terjadi pada masingmasing karyawan. Hal ini disebabkan antara perusahaan dan karyawan mempunyai hubungan yang sangat dekat sehingga terjadi loyalitas.

Poerwopoespito (2011) menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2010) juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan.

Hermawan (2009) loyalitas merupakan manifestasi dan kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, men-*support*, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan *Emotional Attachment*.

Sudimin (2011) loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa loyalitas dapat memberikan ketekunan seorang karyawan atau tenaga kerja suatu perusahaan guna memberikan ambisi dalam melakukan pekerjaan. Artinya orang tersebut akan berusaha untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah ia rencanakan dan berdasarkan rasa kesetiaan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Dengan demikian loyalitas berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan dimana ia bekerja. Loyalitas yang baik membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

2.2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas

Jusuf (2010) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas seseorang yaitu:

- Faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.
- Faktor Emosional. Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat kerja dalam jangka panjang, pimpinan yang berkarisma, pekerjaan yang membanggakan dan penghargaan yang diberikan.
- Faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan.
-

2.2.2.3. Tujuan dan Manfaat Loyalitas

Menurut I Komang Ardana, et al (2012:135) terdapat tujuan dan manfaat loyalitas karyawan bagi perusahaan antara lain:

- Mempunyai kepedulian tinggi terhadap perusahaan sumber daya manusia (SDM) yang mempunyai loyalitas tinggi akan mempunyai kepedulian yang tinggi pula. Kepedulian disini dimaksudkan bahwa SDM tersebut selalu bersikap positif terhadap kondisi yang terjadi di dalam perusahaan.
- Merasa Memiliki Terhadap Perusahaan Seorang karyawan dikatakan mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, kalau ia merasakan bahwa kerugian perusahaan dirasakannya sebagai kerugian sendiri. Bila perusahaan maju maka hal itu diyakininya akan turut memajukan kepentingan dirinya sendiri.
- Tetap bertahan dalam perusahaan SDM yang loyal pada perusahaan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan ini maju atau mundur. Sebaliknya karyawan yang tidak loyal, biasanya selalu gelisah, tidak tenang, dan berusaha untuk mencari lahan atau perusahaan lain yang dianggapnya dapat memberikan kompensasi yang lebih besar.
- Meningkatkan Kinerja untuk Kesiambungan Perusahaan Tingginya loyalitas pada SDM dalam suatu perusahaan, akan menahan mereka untuk tidak melakukan turn-over dari perusahaan. Loyalitas yang tinggi juga akan memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada para SDM.
- Tetap Mempunyai Motivasi Kerja yang Tinggi SDM yang mempunyai loyalitas tinggi kepada perusahaan, biasanya akan mempunyai motivasi yang juga tinggi. Dengan kecintaan dan kesetiaan SDM yang besar kepada perusahaannya, ia juga tidak memerlukan motivasi yang begitu besar lagi untuk melakukan pekerjaan, karena loyalitas sudah merupakan sikap mental positif bagi perusahaan.

2.2.2.4. Indikator Loyalitas

Marpaung (2012: 686) mengemukakan loyalitas adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam empat indikator sebagai berikut:

- Berkarir diperusahaan adalah keinginan untuk menetap di perusahaan serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan ditempat lain.
- Mengenal perusahaan yaitu memiliki pengetahuan tentang perusahaan serta mengetahui aktifitas perusahaan, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan karyawan.
- Kebanggaan sebagai bagian dari perusahaan adalah merasa bagian dari perusahaan, merasa telah dibesarkan perusahaan, bersedia mendukung tercapainya tujuan perusahaan, menjaga nama baik perusahaan, menceritakan perusahaan sebagai perusahaan yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di perusahaan merupakan pilihan terbaik.
- Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.
- Bekerja diluar jam kerja adalah bersedia melakukan pekerjaan diluar jam kerja saat karyawan dibutuhkan perusahaan.

Dari berbagai tujuan dan indikator diatas kita ketahui bahwa loyalitas adalah suatu karakter yang harus bisa dimiliki karyawan disuatu perusahaan tersebut, karena sumber daya adalah asset terbaik bagi perusahaan yang apabila didalamnya ditanamkan rasa loyal rasa cinta maka dalam melakukan pekerjaan tersebut akan dilakukan dengan sepenuh hati dan itu adalah hal yang sangat baik bagi setiap perusahaan.

2.2.3. Teori Kinerja

2.2.3.1. Pengertian Kinerja

Ketika kita bekerja disuatu perusahaan pasti kita memiliki motivasi atau alasan kenapa kita bekerja diperusahaan tersebut apakah karena motivasi yang kuat karena sesuai dengan passion kita atau karena memang diterima kerjanya diperusahaan tersebut. Tetapi pada dasarnya apabila pekerjaan kita atau kinerja kita baik didalam perusahaan tersebut maka hasil yang didapatkan juga akan baik atau positif. Tetapi sebelum mengenal lebih jauh kinerja berikut pengertian kinerja menurut para ahli.

Fahmi (2010:20) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas

Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan konsumen. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program atau pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi.

Dengan demikian, dari pendapat diatas bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai dari penerapan rencana kerja dalam suatu periode tertentu. Dan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan hal yang baik pula terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.2.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kasmir (2016:193) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung adalah:

- Kemampuan mempengaruhi secara langsung
- Pengetahuan mempengaruhi secara langsung
- Rancangan kerja mempengaruhi secara langsung
- Kepribadian mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- Motivasi kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- Kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- Gaya kepemimpinan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- Budaya organisasi mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- Kepuasan kerja mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- Lingkungan mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- Loyalitas mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung
- Komitmen mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung

2.2.3.3. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Fahmi (2014:142) menjelaskan bahwa tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar

membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Bahwasanya kinerja itu juga ditentukan oleh kemampuan seorang manajer dalam membangun dan mengendalikan suasana tempat kerja menjadi lebih baik.

Fahmi (2014:137) juga menjelaskan bahwa bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk:

- Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti: promosi, transfer, dan pemberhentian.
- Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

2.2.3.4. Indikator Kinerja

Kaswan (2012:192) menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dikategorikan berdasarkan pengarah kinerja. Pengarah kinerja ini yang menjadi fokus pengukuran. Kategori sistem penilaian itu adalah:

- *Trait-based* (berbasis sifat) – diasumsikan bahwa sifat tertentu, seperti inisiatif, kecepatan membuat keputusan, tegas, loyal, dan lain-lain merupakan pendorong kinerja. Jadi yang diukur adalah karakteristik pribadi pemegang pekerjaan.
- *Behaviour-based* (berbasis perilaku) – berfokus pada perilaku tertentu karyawan, seperti bekerja sama dengan baik, datang tepat waktu, dan lain-lain.
- *Result-based* (berbasis hasil) – diasumsikan bahwa pencapaian sasaran/hasil seperti jumlah total penjualan atau jumlah produk yang

dihasilkan sama dengan kinerja. Jadi yang diukur adalah apa yang berhasil dicapai oleh pemegang pekerjaan.

- *Knowledge/skill-based* (berbasis pengetahuan/ketrampilan) – diasumsikan bahwa pengetahuan atau keterampilan tertentu merupakan pendorong kinerja. Jadi yang diukur adalah apa yang diketahui atau diaplikasikan oleh pemegang pekerjaan.
- *Cooperation-based* (berbasis kerjasama) – diasumsikan bahwa usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama bisa terjadi ketika individu yang bersangkutan mempunyai kepentingan dan kesadaran yang sama untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama.

2.2.4. Kajian Keislaman

2.2.4.1. Makna Integritas dalam Islam

Integritas merupakan salah satu faktor kepemimpinan yang amat penting. Integritas itu sendiri mengandung arti kepaduan dan keutuhan pribadi. Orang yang memiliki integritas adalah orang yang pada dirinya berpadu dan bersatu antara kata dan perbuatan. Bagi seorang pemimpin atau calon pemimpin, integritas merupakan suatu keharusan. Sebab, inti dari kepemimpinan itu, menurut para pakar, adalah pengaruh dan kepercayaan dari rakyat. Sementara kedua hal penting ini tidak akan pernah dicapai tanpa integritas.

Di dalam integritas itu, menurut tokoh pergerakan Mesir kontemporer, Sayyid Quthub, terkandung makna kejujuran (*al-shidq*) dan konsistensi (*istiqamah*) dalam memperjuangkan kebenaran. Kedua makna atau sifat ini, menurut Quthub, merupakan watak dasar dari kepribadian seorang Muslim.

Menurutnya, orang yang memiliki integritas adalah orang yang dimensi batinnya sama dengan dimensi lahirnya dan laku perbuatannya sama dengan omongannya (*Fi Zhilal al-Qur'an*, hlm 3553).

Ini berarti orang yang ingin memiliki integritas tinggi harus menjauhkan diri dari unsur hipokritas dan kemunafikan. Tampaknya, demi integritas ini, Allah SWT mengingatkan kaum Muslim agar sekali-kali mereka tidak mengidap penyakit nifak.

2.2.4.2. Makna Loyalitas dalam Islam

Masalah *al-wala'* (loyalitas/kecintaan) dan *al-bara'* (berlepas diri/kebencian) adalah masalah yang sangat penting dan ditekankan kewajibannya dalam Islam, bahkan merupakan salah satu landasan keimanan yang agung, yang dengan melalaikannya akan menyebabkan rusaknya keimanan seseorang.

Syaikhul Islam Ibnu Taimiyyah berkata, "*Al-baraa'ah* (sikap berlepas diri/kebencian) adalah kebalikan dari *al-wilaayah* (loyalitas/kecintaan), asal dari *al-baraa'ah* adalah kebencian dan asal dari *al-wilaayah* adalah kecintaan. Yang demikian itu karena hakikat tauhid adalah (dengan) tidak mencintai selain Allah dan mencintai apa dicintai Allah karena-Nya. Maka kita tidak (boleh) mencintai sesuatu kecuali karena Allah dan (juga) tidak membencinya kecuali karena-Nya".

Dalam hubungannya manusia dalam menjalani kehidupan didunia agar berimbang dalam beribadah vertical maupun horizontal maka salah satunya adalah dengan bekerja apapun itu pekerjaannya selama itu diniatkan untuk beribadah kepada Allah maka akan ada kecintaan dalam setiap langkahnya, dan tentu akan mendapat keberkahan dari-Nya.

“من أحب لله وأبغض لله وأعطى لله ومنع لله فقد استكمل الإيمان”

“Barangsiapa yang mencintai karena Allah, membenci karena Allah, memberi karena Allah, dan tidak memberi karena-Nya, maka sungguh telah sempurna keimanannya”. (HR. Abu Dawud dan At-Tirmidzi, ia mengatakan hadits hasan)

Dari hadist diatas dapat kita hubungkan dengan yang dimaksud bekerja dengan loyalitas, dimana ketika kita bekerja dengan penuh rasa kesetiaan kepada Allah maka Allah juga akan setia kepada kita, meskipun kita bekerja diperusahaan orang lain kita harus tetap menunjukkan sikap loyal dengan niat untuk beribadah kepada Allah SWT.

2.2.4.3. Makna Kinerja Karyawan dalam Islam

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat An-Nahl ayat 97 yang berbunyi:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنُؤْتِيَنَّهُ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Dalam ayat diatas menjelaskan bahwa ketika seseorang dalam bekerja memberikan kinerja yang baik maka akan ada balasan yang baik pula dari tempat dimana dia bekerja entah itu bonus ataupun reward lainnya, dalam ayat ini menyatakan bahwa orang yang berbuat kebaikan atau amal saleh didunia maka akan mendapatkan kebaikan dari Allah SWT.

Dalam sebuah HR. Thabrani diterangkan pengertian kinerja sebagai berikut:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ
اللَّهَ تَعَالَىٰ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah s.a.w. bersabda: “Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Dari hadist diatas dapat disimpulkan bahwa Allah mencintai seorang hamba yang bekerja dengan cara yang professional (kinerja terbaiknya) karena dengan kinerja yang profesional akan memberikan dampak yang baik untuk tempat dimana dia bekerja. Maka sangatlah penting untuk memiliki sikap professional atau kinerja terbaik didalam bekerja.

2.2.5. Hubungan Antar Variabel

2.2.5.1. Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan

Integritas merupakan usaha untuk menjadi orang yang utuh dan terpadu. Artinya orang tersebut akan berusaha untuk bekerja dan melaksanakan

tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah ia rencanakan sebelumnya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Utami (2015) Menunjukkan hasil bahwa Integritas memiliki pengaruh terhadap Kinerja Auditor. Lebih lanjut dikatakan oleh Syamsir Riri Tasi (2020) bahwa integritas dan loyalitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan dibuktikan juga oleh Awanis *et al* (2020) bahwa Integritas memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian integritas berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan dimana ia bekerja. Integritas yang baik membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa integritas juga bermanfaat untuk perusahaan tersebut.

2.2.5.2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan loyalitas dengan kinerja karyawan mengacu pada pendapat Saputra *et al* (2016) bahwa Ada pengaruh yang positif dari loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Syamsir (2020) loyalitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Preko & Adjetey (2013) karyawan yang memiliki loyalitas dalam bekerja memiliki peran penting dalam mendapatkan kinerja yang baik di tempat kerja.

Loyalitas dapat memberikan ketekunan dalam bekerja dan memberikan ambisi dalam melakukan pekerjaan. Artinya orang tersebut akan berusaha untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah ia rencanakan sebelumnya.

Dengan demikian loyalitas berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan dimana ia bekerja. Loyalitas yang baik membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

2.2.5.3. Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Sujyanto (2017) bahwa integritas dan loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut dikatakan oleh Falentina *et al* (2018) bahwa Integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan berupa peningkatan produktivitas kerja. Pradana & Nugraheni (2015) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan di Bank Indonesia Kota Semarang, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan memiliki tingkat tanggungjawannya yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, sikap loyal sangat dibutuhkan dan penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Integritas yang dimiliki seorang karyawan akan menumbuhkan loyalitas karyawan pula, karena menurut Hendarjatno dan Budi Rahardja (2010:118) memiliki elemen dasar sebagai berikut:

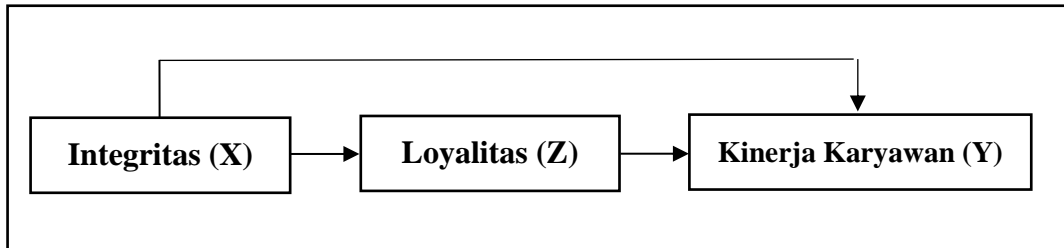
- Harus memegang teguh prinsip.
- Berperilaku terhormat yaitu dengan menghindarkan diri dari segala kecurangan dan praktek-praktek yang melanggar peraturan dan kode etik yang berlaku.
- Jujur.
- Memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang di perlukan.
- Melakukan tindakan berdasarkan pada keyakinan akan keilmuannya yang tidak ceroboh.
- Tidak bertindak dengan menuruti hawa nafsunya atau membenarkan filosofi tanpa memperhatikan prinsip dan peraturan yang berlaku

Dari elemen diatas maka secara tidak langsung karyawan yang bekerja secara ikhlas dan diniatkan untuk ibadah akan secara otomatis menjadi loyal terhadap pekerjaannya, karena karyawan tersebut mendapat kenyamanan dari pekerjaan tersebut yang berasal dari elemen dasar ketika sudah melakukan pekerjaan dengan integritas.

2.2.6. Kerangka Konseptual

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam penelitian ini dapat dilihat pada kerangka konseptual pada gambar berikut:

Gambar 2.1. Kerangka konseptual



2.2.7. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian yaitu:

- H1: Integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik
- H2: Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik
- H3: Integritas berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mencari Pengaruh antara variabel bebas yaitu Integritas dan Loyalitas terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik. Pendekatan yang digunakan dalam Penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena informasi data yang diperoleh disajikan dalam bentuk angka-angka dan untuk memberikan penjelasan arah korelasi antar variabel yang diteliti, maka pada penelitian ini menggunakan pendekatan explanatory research (Sekaran, 2003, Dalam Supriyanto Dan Ekowati. 2019).

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian adapun tempat penelitian ini adalah Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik yang beralamatkan di Jl. Raya Mojopurogede Bungah-Dukun no.39, Kec. Bungah, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61152.

3.2.2. Waktu Penelitian

Tabel 3.5. Waktu Penelitian

No	Bulan	Kegiatan
1	28 Agustus 2021	Mengajukan surat izin penelitian
2	30 Agustus – 18 Agustus 2021	Melakukan observasi dan penyebaran angket
3	Septemeber 2021	Pengolahan data

3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

5.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 62) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Supriyanto Dan Ekowati (2019: 20) “populasi didefinisikan sebagai sekumpulan obyek subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Dengan demikian populasi tidak hanya orang, melainkan juga obyek atau benda yang lain. Dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dan anggota Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik yaitu berjumlah 114 orang.

5.3.2. Sampel

Menurut Supriyanto Dan Ekowati (2019: 20) “Sampel adalah bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relative besar. Dimana yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan dan anggota Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik dengan jumlah responden 90 orang.

5.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam peneltian ini menggunakan sampel non random atau non acak non probability sampling dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2017: 85), alasan menggunakan teknik *purposive sampling* karena sesuai untuk digunakan penelitian kuantitaif atau penelitian yang tidak menggunakan generalisasi menurut Sugiyono, (2017: 85). Dimana subjek atau sampel yang digunakan berjumlah 90 orang karyawan dan anggota Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik.

3.4. Devinisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjelasan operasionalisasi semua variabel yang dimasukkan dalam hipotesis. Dalam penelitian ini menggunakan angket sebagai alat ukur tentang variabel integritas, loyalitas terhadap kinerja karyawan Koperasi

Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik. Karena yang diukur dalam penelitian ini adalah tentang mengukur sikap seseorang, maka berdasarkan hal tersebut peneliti menggunakan skala Likert.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiono bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel peneliti.

Dengan skala Linkert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrument menggunakan skala Linkert yang mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- Sangat setuju
- Setuju
- Netral
- Tidak setuju
- Sangat tidak setuju

Tabel 3.6. Devinisi Operasional Tabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	ITEM
1.	Integritas (X) (Wurangian, 2005)	Integritas yaitu sebagai suatu elemen karakter yang mendasari pengakuan professional. Integritas mengharuskan seseorang	Arini [2010] 1. Kejujuran 2. Keberanian	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Taat peraturan ▪ Bekerja sesuai keadaan ▪ Tidak menerima yang bukan haknya ▪ Tidak mudah diintimidasi.

		<p>anggota untuk bersikap jujur dan berterus terang (Wurangian, 2005)</p>	<p>3. Sikap Bijaksana 4. Bertanggungjawab</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Berani mengungkapkan pendapat ▪ Percaya diri ▪ Mempertimbangkan sebab akibat. ▪ Bertanggung jawab terhadap tugas dan wewenang yang dimiliki
2.	<p>Loyalitas (Y) (Sudimin, 2011)</p>	<p>Loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan selama orang tersebut masih berstatus karyawan</p>	<p>Marpaung [2012] mengemukakan bahwa adalah kepatuhan dan kesediaan karyawan yang diukur dalam lima indikator sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tetap di perusahaan 2. Kebanggaan sebagai karyawan 3. Disiplin jam kerja 4. Mengenal perusahaan 5. Bekerja diluar jam kerja 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mentaati peraturan ▪ Melaksanakan tugas dengan baik ▪ Dapat bekerjasama ▪ Bangga menjadi bagian perusahaan ▪ Menjaga hubungan baik ▪ Mencintai perusahaan

		(Sudimin, 2011)		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Setia pada perusahaan
3.	Kinerja Karyawan (Z) (Abdullah, 2014)	Kinerja adalah prestasi yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Abdullah, 2014)	<p>Kaswan [2012] menjelaskan bahwa penilaian kinerja dapat dikategorikan berdasarkan pengarah kinerja, pengarah kinerja ini yang menjadi fokus pengukuran, adapun kategorinya sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trait-based (berbasis sifat) 2. Behaviour-based (berbasis perilaku) 3. Result-based (berbasis hasil) 4. Skill/knowledge-based (berbasis pengetahuan/kemampuan) 5. Corporation-based (berbasis kerjasama) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kuantitas pekerjaan ▪ Kemandirian ▪ Efektivitas ▪ Kualitas pekerjaan ▪ Pengetahuan dalam bekerja ▪ Komunikasi

3.5. Data dan Jenis Data

Dalam penelitian ini dapat dipaparkan bahwa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Dimana data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya, adapun data primer dalam penelitian ini yaitu hasil angket tentang Pengaruh Integritas terhadap kinerja karyawan melalui variabel loyalitas pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik. Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini terkait dengan data karyawan Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah alat bantu yang digunakan untuk mempermudah mengumpulkan data. Arikunto menjelaskan bahwa pengumpulan data yaitu pencetakan peristiwa-peristiwa atau hal-hal atau keterangan sebagian atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi.

3.6.1. Teknik Kuesioner (Angket)

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan angket yang berisikan beberapa poin pernyataan yang terbagi menjadi tiga bagian berdasarkan variabel integritas, loyalitas, dan kinerja karyawan, angket dibagikan kepada responden sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan yaitu 90 orang/sampel. Menurut Suharsimi Arikunto, kuesioner atau angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Dalam hal ini angket digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang integritas, loyalitas, dan kinerja karyawan.

3.6.2. Teknik Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto, dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, dan sebagainya. Adapun dokumentasi pada penelitian adalah laporan Rapat Anggota Tahunan tiga tahun terakhir periode 2018-2020 yang digunakan untuk mengumpulkan data pendukung berupa data

yang berkaitan dengan karyawan dan anggota pada Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik.

3.7. Analisis Data

Menurut Sani & Maharani (2013:61) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). *Path analysis* atau analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Sani dan Maharani, 2013:74). Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel (endogen) Riduwan dan Kuncoro (2008) dalam Sani dan Maharani (2013:74). Menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS 16, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.8. Uji Instrumen

3.8.1. Uji Validitas

Menurut Priyatno (2015) menjelaskan bahwa uji validitas item merupakan uji instrument data untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Digunakan untuk menguji data yang dikumpulkan identik dengan variabel (Sekaran, 2003. Dikutip Supriyatno, A Sani. 2019). Validitas terpenuhi apabila nilai koefisien korelasi $> 0,3$.

3.8.2. Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil yang konsisten. Apabila nilai koefisien alpha $> 0,6$; maka dinyatakan reliabel (Maholtra, 2004. Dikutip Supriyatno, A Sani. 2019).

3.8.3. Uji T (T-test)

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,05$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sarwono (2007: 167)

3.8.4. Uji F (F-test)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $F < 5\%$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sarwono (2007: 165)

3.8.5. Nilai R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien ini nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Bila model regresi diaplikasikan dan diestimasi dengan baik, makin tinggi nilai R², makin besar kekuatan dari persamaan regresi, dengan demikian diprediksi dari variabel kriterium semakin baik Sani dan Maharani (2013: 65)

3.8.6. Analisis Jalur (Path Analysis)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (*path analysis*). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Sani dan Maharani (2013:74).

Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score). Analisis ini dibantu dengan

bantuan software SPSS v16, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Sani dan Maharani (2013:74).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

A. KOPONTREN

KOPONTREN (Koperasi Pondok Pesantren) Manbaul Ulum merupakan koperasi yang melayani kebutuhan santri, guru, anggota dan masyarakat luas pada umumnya, koperasi ini baru berbadan hukum koperasi pada tahun 2001 dengan nama Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum Gresik (Kopontren) terletak di Jl. Raya Mojopurogede No. 39, Jraganan, Mojopurogede, Kec. Bungah, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61152. Koperasi ini bergerak disektor riil berbentuk mini market, unit simpan pinjam dan toko online. Pada tahun awal berdiri koperasi ini memiliki unit usaha fotocopy dan wartel tetapi karena perkembangan zaman yang tidak bisa diikuti oleh manajemen koperasi unit usaha ini tidak aktif dan berhenti beroperasi pada tahun 2012 akhir, adapun unit usaha mini market, simpan pinjam, dan toko online adalah untuk memenuhi kebutuhan anggota khususnya di lingkungan pondok pesantren dan masyarakat luas pada umumnya.

Adapun maksud, tujuan, dan moto yang dimiliki KOPONTREN Manbaul Ulum sebagai berikut.

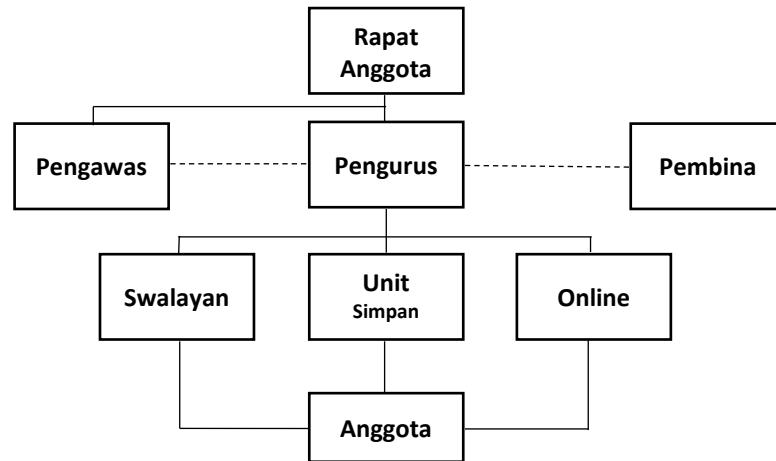
Maksud “Menggalang kerjasama untuk memajukan kepentingan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dalam rangka pemenuhan kebutuhan”

Tujuan “Memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan UUD 1945”

Moto “Bersama mewujudkan keberkahan”

B. Struktur Organisasi

Gambar 4.2. Struktur Organisasi



Gambar diatas adalah struktur kepengurusan KOPONTREN Manbaul Ulum, dimana garis lurus adalah garis komando dan garis putus-putus adalah garis koordinasi. Adapun daftar pimpinan KOPONTREN Manbul Ulum sebagai berikut:

Pembina : KH. Khatim Junaidi, SH., M.Hi

Pengawas :

1. Drs. Muhammad Sholih Hasan
2. Drs. H. Muhammad Musbihin, MM
3. Moh. Nizar, SS., M.Pd

Pengurus :

Muhammad Yasin, ST (Ketua)

Moh. Syaiful Anwar, SE (Wakil Ketua)

Imamuddin Zikki Afifi, S.Kom (Sekretaris)

Anis Nurlaili (Bendahara)

C. Bidang Usaha

Untuk mencapai maksud dan tujuannya, maka KOPONTREN Manbaul Ulum menyelenggarakan bidang usaha sebagai berikut:

1. Unit Simpan Pinjam

Unit simpan pinjam merupakan unit usaha dibidang permodalan suatu usaha baik untuk anggota maupun pada masyarakat luas. Dalam usaha ini siapapun

bisa melakukan kegiatann simpan pinjam baik untuk anggota maupun masyarakat pada umumnya.

2. Mini Mart

Merupakan unit penyedia barang dan jasa kebutuhan sehari-hari bagi para anggota dan masyarakat luas. Menyediakan berbagai macam kebutuhan mulai dari kebutuhan pokok, kebutuhan dapur, kebutuhan sehari-hari, makanan ringan dan lain sebagainya.

3. Online

Merupakan unit pelayanan jasa berupa penjualan pulsa, tarik tunai, dan pembukaan rekening bank guna mempermudah kebutuhan anggota dan masyarakat luas dalam masalah keuangan.

4.1.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Menguji apakah kuesioner yang digunakan mampu untuk mengukur obyek/subyek penelitian. Pengukuran validitas menggunakan teknik korelasi product moment. Instrument dikatakan valid apabila seluruh skor total item $\geq 0,3$. Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan. Uji relibialitas menggunakan koefisien *alpa croncbach*. Nilai *alpa croncbach* harus $\geq 0,6$.

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	Item	Korelasi	p-value	Kesimpulan
Integritas	Kejujuran	X1	0.694	0.000	Valid
		X2	0.593	0.000	Valid
		X3	0.736	0.000	Valid
	Keberanian	X4	0.607	0.000	Valid
		X5	0.809	0.000	Valid
		X6	0.738	0.000	Valid
	Sikap Bijaksana	X7	0.741	0.000	Valid
		X8	0.634	0.000	Valid
		X9	0.356	0.000	Valid
	Tanggung Jawab	X10	0.410	0.000	Valid
		X11	0.778	0.000	Valid
		X12	0.832	0.000	Valid
		X13	0.879	0.000	Valid

		X14	0.775	0.000	Valid
Loyalitas	Tetap di perusahaan	Z1	0.806	0.000	Valid
	Kebanggaan sebagai karyawan	Z2	0.865	0.000	Valid
		Z3	0.908	0.000	Valid
	Mengenal perusahaan	Z4	0.918	0.000	Valid
		Z5	0.888	0.000	Valid
	Bekerja diluar jam kerja	Z6	0.855	0.000	Valid
	Disiplin jam kerja	Z7	0.880	0.000	Valid
Kinerja Karyawan	Trait-based (berbasis sifat)	Y1	0.784	0.000	Valid
	Behaviour-based (berbasis perilaku)	Y2	0.844	0.000	Valid
	Result-based (berbasis hasil)	Y3	0.919	0.000	Valid
		Y4	0.905	0.000	Valid
	kill/knowledge-based (berbasis pengetahuan/kemampuan)	Y5	0.927	0.000	Valid
	Corporation-based (berbasis kerjasama)	Y6	0.941	0.000	Valid
		Y7	0.876	0.000	Valid

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Integritas	0.935	Memenuhi
Loyalitas	0.967	Memenuhi
Kinerja Karyawan	0.953	Memenuhi

Hasil uji validitas dan reliabilitas instrumen pada Tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua item yang digunakan mempunyai angka koefisien korelasi $\geq 0,3$. Begitu juga dengan nilai koefisien *alpha cronbach* pada tabel 4.2 $\geq 0,6$; sehingga dinyatakan valid dan reliabel.

4.1.3. Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.9. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Usia		
<30 thn	18	20
31-40 thn	23	25.6
>40 thn	49	54.4

Total	90	100
Gender		
Pria	42	46.7
Wanita	48	53.3
Total	90	100

Berdasarkan tabel 4.6 responden yang berusia dibawah 40 tahun terdiri dari 41 orang atau 45,6%, sedangkan yang berusia diatas 40 tahun ada 49 orang atau 54,4%. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa para tenaga kerja berimbang antara yang muda dengan yang berpengalaman. Dengan jumlah pria ada 42 (46,7%) sedangkan wanita ada 48 (53,3%).

4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Distribusi frekuensi merupakan hasil tabulasi skor jawaban responden, dengan berpedoman pada pedoman interpretasi skor dari Riduwan dan Kuncoro (2007).

Tabel 4.10. Kriteria Interpretasi Skor

No.	Nilai rata-rata skor	Kriteria
1	1.00-1.80	Sangat Rendah/Sangat Tidak Setuju
2	1.81-2.60	Rendah/Tidak Setuju
3	2,61-3.40	Cukup/Netral
4	3.41-4.20	Tinggi/Setuju
5	4.21-5.00	Sangat Tinggi/Sangat Setuju

Penelitian ini menggunakan 3 variabel yaitu interitas (X), loyalitas (Z), dan kinerja karyawan (Y). Analisis statistik deskriptif dari setiap variabel akan diuraikan sebagai berikut:

4.1.4.1. Variabel Integritas (X)

Pengukuran indikator secara kuantitatif, dengan memberi skor pada persepsi responden mengenai integritas. Bagaimana keterlibatan unsur anggota koperasi yang ada, apakah integritas mampu dilakukan didalamnya dan bagaimana yang dirasakan seluruh anggota koperasi yang ada didalamnya sendiri.

Tabel 4.11. Integritas (X)

Indikator	Jawaban Responden											Rerata
	Item	STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	f	%	f	%	F	%	
Kejujuran	X1	0	0	0	0	2	2.2	40	44.4	48	53.3	4.51
	X2	0	0	1	1.1	0	0	34	37.8	55	61.1	4.59
	X3	0	0	0	0	1	1.1	34	37.8	55	61.1	4.60
Keberanian	X4	0	0	3	3.3	13	14.4	24	26.7	50	55.6	4.34
	X5	0	0	0	0	5	5.6	40	44.4	45	50	4.44
	X6	0	0	0	0	8	8.9	34	37.8	48	53.3	4.44
Sikap Bijaksana	X7	0	0	0	0	1	1.1	42	46.7	47	52.2	4.51
	X8	0	0	1	1.1	3	3.3	44	48.8	42	46.7	4.41
	X9	4	4.4	0	0	3	3.3	38	42.2	45	50	4.33
Tanggung Jawab	X10	3	3.3	0	0	0	0	41	45.6	46	51.1	4.41
	X11	0	0	0	0	1	1.1	40	44.4	49	54.4	4.53
	X12	0	0	0	0	4	4.4	38	42.2	48	53.3	4.49
	X13	0	0	0	0	2	2.2	37	41.1	51	56.7	4.54
	X14	0	0	0	0	1	1.1	41	45.6	48	53.3	4.52
Variabel Integritas (X)											4.48	

Responden mempersepsikan variabel Integritas (X) dengan sangat baik. Kondisi ini disebabkan sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju, sehingga diperoleh nilai rerata 4.48; yaitu pada nilai skor 4.21-5.00 (Sangat Setuju).

Item taat pada peraturan (X1) pada indikator kejujuran, 48 orang (53.3%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 40 orang (44.4%) yang menjawab netral 2 orang (2.2%). Kejujuran mempunyai rata-rata skor 4.51, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

Item bekerja sesuai keadaan sebenarnya (X2) pada indikator kejujuran, 55 orang (61.1%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 34 orang (37.8%) yang menjawab tidak setuju 1 orang (1.1%). Bekerja

sesuai keadaan sebenarnya mempunyai rata-rata skor 4.59, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

Item tidak menerima yang bukan haknya (X3) pada indikator kejujuran, 55 orang (61.1%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 34 orang (37.8%) yang menjawab netral 1 orang (1.1%). Tidak menerima yang bukan haknya mempunyai rata-rata skor 4.60, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

Item tidak goyah terhadap intimidasi orang lain (X4) pada indikator keberanian, 50 orang (55.6%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 24 orang (26.7%) yang menjawab netral 13 orang (14.4%). Yang menjawab tidak setuju 3 orang (3.3%). Tidak goyah terhadap intimidasi orang lain mempunyai rata-rata skor 4.34, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

4.1.4.2. Variabel Loyalitas (Z)

Tabel 4.12. Loyalitas (Z)

Indikator	Jawaban Responden											Rerata
	Item	STS		TS		N		S		SS		
		f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Tetap di perusahaan	Z1	0	0	0	0	1	1.1	39	43.3	50	55.6	4.54
Kebanggaan sebagai karyawan	Z2	0	0	0	0	0	0	40	44.4	50	56.6	4.56
Disiplin jam kerja	Z3	0	0	0	0	1	1.1	39	43.3	50	55.6	4.54
	Z4	0	0	0	0	1	1.1	40	44.4	49	54.4	4.53
Mengenal perusahaan	Z5	0	0	0	0	2	2.2	41	45.6	47	52.2	4.5
	Z6	0	0	0	0	2	2.2	39	43.3	49	54.4	4.52
Bekerja diluar jam kerja	Z7	0	0	0	0	3	3.3	39	43.3	48	53.3	4.5
Variabel Loyalitas (Z)												4.53

Responden mempersepsikan variabel Loyalitas (Z) dengan sangat baik. Kondisi ini disebabkan sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju,

sehingga diperoleh nilai rerata 4.53; yaitu pada nilai skor 4.21-5.00 (Sangat Setuju).

Item tetap diperusaan (Z1), 50 orang (55.6%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 39 orang (43.3%) yang menjawab netral 1 orang (1.1%). Tetap diperusahaan mempunyai rata-rata skor 4.51, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

Item Kebanggaan sebagai karyawan (Z2), 50 orang (56.6%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 40 orang (44.4%). Kebanggaan sebagai karyawan mempunyai rata-rata skor 4.56, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

Item disiplin jam kerja (Z3) pada indikator disiplin kerja, 50 orang (55.6%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 39 orang (43.3%) yang menjawab netral 1 orang (1.1%). Tidak menerima yang bukan haknya mempunyai rata-rata skor 4.54, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

Item (Z4) pada indikator disiplin kerja, 49 orang (54.4%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 40 orang (44.4%) yang menjawab netral 1 orang (1.1%). Item (Z4) mempunyai rata-rata skor 4.53, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

4.1.4.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.13. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Jawaban Responden											Rerata
	Item	STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	f	%	F	%	F	%	
Berbasis sifat	Y1	0	0	0	0	2	2.2	36	40	52	57.8	4.56
Berbasis perilaku	Y2	0	0	0	0	1	1.1	39	43.3	50	55.6	4.54
Berbasis hasil	Y3	0	0	0	0	2	2.2	38	42.2	50	55.6	4.53
	Y4	0	0	0	0	0	0	40	44.4	50	55.6	4.56
	Y5	0	0	0	0	1	1.1	36	40	53	58.9	4.58

Berbasis pengetahuan/kemampuan	Y6	0	0	0	0	3	3.3	38	42.2	49	54.4	4.51
Berbasis kerjasama	Y7	0	0	0	0	5	5.6	39	43.3	46	51.1	4.46
Variabel Kinerja Karyawan (Y)												4.53

Responden mempersepsikan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan sangat baik. Kondisi ini disebabkan sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju, sehingga diperoleh nilai rerata 4.53; yaitu pada nilai skor 4.21-5.00 (Sangat Setuju).

Item (Y1) pada indikator berbasis sifat, 52 orang (57.8%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 36 orang (40%) yang menjawab netral 2 orang (2.2%). Item (Y1) mempunyai rata-rata skor 4.56, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

Item (Y2) pada indikator berbasis perilaku, 50 orang (55.6%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 39 orang (43.3%). yang menjawab netral 1 orang (1.1%). Item (Y2) mempunyai rata-rata skor 4.54, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

Item (Y3) pada indikator berbasis hasil, 50 orang (55.6%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 38 orang (42.2%) yang menjawab netral 2 orang (2.2%). Item (Y3) mempunyai rata-rata skor 4.53, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

Item (Y4) pada berbasis hasil, 50 orang (55.6%) menjawab sangat setuju (skor 5), responden yang menjawab setuju ada 40 orang (44.4%). Item (Y4) mempunyai rata-rata skor 4.56, yang menunjukkan arti sangat baik oleh responden.

4.1.5. Hasil Pengujian Linieritas

Tabel 4.14. Pengujian Linieritas

Hubungan Variabel		Nilai Signifikansi	Kesimpulan
Integritas (X)	Loyalitas (Z)	< 0.05	Memenuhi asumsi Linieritas
Loyalitas (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	< 0.05	Memenuhi asumsi Linieritas
Integritas (X)	Kinerja Karyawan (Y)	< 0.05	Memenuhi asumsi Linieritas

4.1.6. Pengujian Hepotesis

4.1.6.1. Analisis Jalur Integritas (X), Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.15. Ananlisis Jalur Integritas (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.534	1.631		2.167	.033
	INTEGRITAS (X)	.438	.026	.846	17.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Mengacu pada output Regresi Model 1 pada bagian tabel, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua dari variabel Integritas (X) = $0.000 < 0.05$. hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 1, yakni variabel Integritas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.16. Ananlisis Jalur Integritas (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.713	1.824

a. Predictors: (Constant), Integritas_X

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel diatas adalah sebesar 0.716. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Integritas (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 84,6% sementara sisanya 15,4% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0.846)} = 0.392$.

4.1.6.2. Analisis Jalur Integritas (X), Loyalitas (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.17. Analisis Jalur Integritas (X), Loyalitas (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.391	.914		.428	.670
	INTEGRITAS (X)	.126	.026	.246	4.762	.000
	LOYALITAS (Z)	.740	.051	.749	14.475	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Mengacu pada output Regresi Model 2 pada bagian tabel, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel Integritas (X) = 0.000, Loyalitas (Z) = 0.000 lebih kecil dari 0.05. hasil ini memberikan kesimpulan bahwa Regresi Model 2, yakni variabel Integritas (X) dan Loyalitas (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

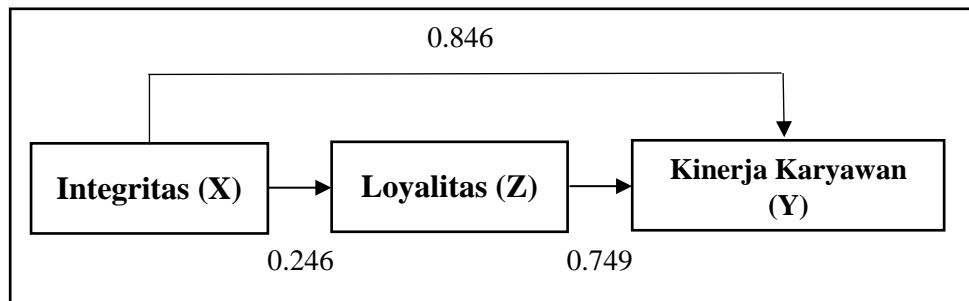
Tabel 4.18. Analisis Jalur Integritas (X), Loyalitas (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.932	.874

a. Predictors: (Constant), Integritas (X), Loyalitas_(Z)

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel diatas adalah sebesar 0.934. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Intergitas (X), Loyalitas (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 93.4% sementara sisanya 6,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan dengan rumus $e1 = \sqrt{(1-0.934)} = 0.256$. Dengan demikian diperoleh diagram analisis jalur sebagai berikut:

4.1.6.3. Analisis Hipotesis Masing-masing jalur



Gambar 4.3 Hasil Perhitungan Analisis

Berdasarkan gambar hasil analisis jalur diatas, maka:

1. Variabel Integritas terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur pengaruh langsung variabel Integritas terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.846; dengan signifikansi 0.000. Dapat diartikan Integritas berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur pengaruh langsung variabel Loyalitas dan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.749; dengan signifikansi 0.000. Dapat diartikan Loyalitas berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel Integritas Berpengaruh Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung variabel Integritas dan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.246 yang merupakan hasil perkalian dari 0.246 x 0.749. Nilai 0.246 merupakan jalur antara integritas terhadap loyalitas; nilai 0.749 merupakan jalur antara loyalitas dengan kinerja karyawan.

Dilihat dari besarnya koefisien jalur, baik jalur langsung maupun tidak langsung semuanya menunjukkan signifikansi. Besarnya koefisien jalur langsung antara integritas terhadap kinerja karyawan sebesar 0.846. Sedangkan besarnya koefisien jalur pengaruh tidak langsung antara integritas ke kinerja karyawan melalui loyalitas sebesar 0.246.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya koefisien jalur langsung lebih besar daripada koefisien jalur tidak langsung.

4.1.7. Uji Mediasi

Pada penelitian ini, akan dikaji pengaruh integritas (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel loyalitas (Z). oleh karena itu dilakukan analisis jalur antara integritas (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.19. Hasil Analisis Jalur Mediasi Model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.713	1.824

a. Predictors: (Constant), Integritas_x

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.249	1.853		2.293	.024
	Integritas_x	.438	.029	.846	14.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan_Y

Hasil analisis jalur pengaruh integritas (X) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” adalah sebesar 0,716, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Integritas (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 71,6% sementara sisanya merupakan

kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,716} = 0,532$.

Tabel 4.20. Hasil Analisis Jalur Mediasi Model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.932	.874

a. Predictors: (Constant), Loyalitas_Z, Integritas_x

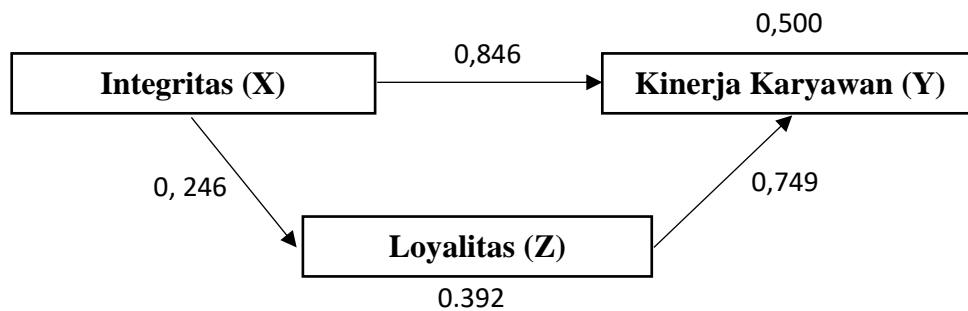
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.391	.914		.428	.670
	Integritas_x	.126	.026	.246	4.762	.000
	Loyalitas_Z	.740	.051	.749	14.475	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Hasil analisis jalur pengaruh loyalitas (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Besarnya nilai R Square yang terdapat pada tabel “Model Summary” adalah sebesar 0,749, hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh Loyalitas (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 74,9% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1-0,749} = 0,500$.

Adapun diagram jalur yang dihasilkan sebagai berikut:



Gambar 4.4. Hasil Uji Mediasi

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung variabel integritas terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai 0.246 yang merupakan hasil perkalian dari 0.846×0.749 . Nilai 0.846 merupakan jalur antara integritas terhadap loyalitas; nilai 0.749 merupakan jalur antara loyalitas dengan kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Integritas terhadap Loyalitas

Integritas dalam riset ini dijabarkan ke dalam indikator pertanyaan yang meliputi (1) kejujuran, (2) keberanian, (3) sikap bijaksana, dan (4) bertanggungjawab.

Sementara loyalitas dalam penelitian ini dijabarkan ke dalam indikator pertanyaan (1) Tetap diperusahaan, (2) Kebanggaan, (3) Disiplin, (4) Mengenal perusahaan, dan (5) bekerja diluar jam kerja. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil integritas (X) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas (Z).

Bukti nyata empiris ini memberikan respon yang positif terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Utami, Ulfa Indri (2015), Pranoto, Mujiagus (2019). Lebih lanjut dikatakan oleh Awanis *et al* (2020) bahwa Integritas memiliki hubungan positif dengan prestasi kerja karyawan. Integritas berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan dimana ia bekerja. Integritas yang baik membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa integritas yang dimiliki karyawan Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Manbaul Ulum sangat tinggi dengan dibuktikan

bahwa nilai pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan sebesar 0.846 atau 84.6%.

Maka sikap ini sesuai terhadap apa yang didefinisikan oleh Sayyid Quthub tokoh pergerakan Mesir bahwa orang yang memiliki integritas adalah orang yang dimensi batinnya sama dengan dimensi lahirnya dan laku perbuatannya sama dengan omongannya (*Fi Zhilal al-Qur'an*, hlm 3553). Ini berarti orang yang ingin memiliki integritas tinggi harus menjauhkan diri dari unsur hipokritas dan kemunafikan.

4.2.2. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan secara langsung

Integritas dalam riset ini dijabarkan ke dalam indikator pertanyaan yang meliputi (1) kejujuran, (2) keberanian, (3) sikap bijaksana, dan (4) bertanggungjawab. Sedangkan kinerja karyawan dalam riset ini dijabarkan kedalam indikator pertanyaan yaitu berbasis sifat, berbasis perilaku, berbasis hasil, berbasis pengetahuan/kemampuan, dan berbasis kerjasama.

Berdasarkan hasil pengujian, integritas berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan, dengan nilai 0.846. dengan ini kondisi lapangan sejalan dengan Utami, Ulfa Indri (2015), Pranoto, Mujiagus (2019), Riri Tasi, Syamsir (2020) dengan hasil bahwa integritas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dibuktikan adanya pengaruh oleh Kurniawan, Dwi Sumartono A., Nadirsyah., Abdullah, Syukriy (2017) dengan hasil bahwa integritas berpengaruh secara parsial/terpisah terhadap kinerja.

Integritas sangat penting untuk diperhatikan disetiap perusahaan yang memiliki tenaga sumber daya manusia. Dengan karyawan yang memiliki integritas yang tinggi didalam bekerja diharapkan mampu untuk membuat perusahaan terus konsisten didalam kegiatan operasional serta dapat mencapai tujuan perusahaannya.

Adapun moto yang dimiliki Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Manbaul Ulum ini adalah *bersama mewujudkan keberkahan* maka ini diperlukan kontribusi yang baik dari berbagai pihak, untuk itu penting sekali sikap integritas yang tinggi dapat diterapkan didalam aktivitas usaha agar mendapat keberkahan dari Allah SWT.

4.2.3. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan melalui Loyalitas

Integritas dalam riset ini dijabarkan ke dalam indikator pertanyaan yang meliputi (1) kejujuran, (2) keberanian, (3) sikap bijaksana, dan (4) bertanggungjawab. Sedangkan kinerja karyawan dalam riset ini dijabarkan kedalam indikator pertanyaan yaitu berbasis sifat, berbasis perilaku, berbasis hasil, berbasis pengetahuan/kemampuan, dan berbasis kerjasama.

Berdasarkan hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung variabel integritas terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai 0.246 yang merupakan hasil perkalian dari 0.846×0.749 . Nilai 0.846 merupakan jalur antara integritas terhadap loyalitas; nilai 0.749 merupakan jalur antara loyalitas dengan kinerja karyawan.

Dilihat dari besarnya koefisien jalur, baik jalur langsung maupun tidak langsung semuanya menunjukkan pengaruh signifikan. Besarnya koefisien jalur langsung antara integritas terhadap kinerja karyawan sebesar 0.846. Sedangkan besarnya koefisien jalur pengaruh tidak langsung antara integritas ke kinerja karyawan melalui loyalitas sebesar 0.934.

Kajian empiris yang dilakukan oleh Aryana, Permata., Winoto TJ, Hery (2017) dengan hasil bahwa loyalitas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang kami temukan pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Manbaul Ulum yang sejalan dengan Saputra, Agus T., Bagia, I Wayan., Yulianthini, Ni Nyoman (2016) dengan hasil bahwa loyalitas terhadap pengaruh kinerja karyawan berpengaruh positif. Hubungan loyalitas dengan kinerja karyawan mengacu pada pendapat Saputra *et al* (2016) bahwa Ada pengaruh yang positif dari loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. Syamsir (2020) loyalitas secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Preko & Adjetey (2013) karyawan yang memiliki loyalitas dalam bekerja memiliki peran penting dalam mendapatkan kinerja yang baik di tempat kerja.

Loyalitas dapat memberikan ketekunan dalam bekerja dan memberikan ambisi dalam melakukan pekerjaan. Artinya orang tersebut akan berusaha untuk

bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan apa yang telah ia rencanakan sebelumnya.

Dalam praktiknya Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum memiliki tingkat loyalitas karyawan yang tinggi dibuktikan dengan hasil data yang didapat bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.4. Loyalitas Memediasi hubungan Integritas dengan Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur langsung variabel integritas terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai 0.846. Nilai *p value* sebesar 0.000 sehingga dapat diartikan integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis jalur langsung variabel loyalitas terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai 0.749 dengan nilai sig sebesar $0.000 < 5\%$ maka loyalitas berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis jalur pengaruh tidak langsung variabel integritas terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai 0.246 yang merupakan hasil perkalian dari 0.846×0.749 . Nilai 0.846 merupakan jalur antara integritas terhadap loyalitas; nilai 0.749 merupakan jalur antara loyalitas dengan kinerja karyawan.

Karena semua jalur signifikan, maka perlu membandingkan hasil pengujian jalur dengan jalur langsung antara integritas ke kinerja karyawan. Dari pengujian jalur langsung ini (tanpa melibatkan variabel mediasi) diperoleh nilai beta 0.846 dengan nilai *p value* sebesar 0.000; maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas sebagai variabel mediasi sebagian (partial mediation) pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menegaskan bahwa integritas mampu membentuk sikap karyawan yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan perusahaan Sujiyanto (2017) bahwa integritas dan loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lebih lanjut dikatakan oleh Falentina *et al* (2018) bahwa Integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan berupa peningkatan produktivitas kerja. Pradana & Nugraheni (2015) mengatakan bahwa semakin tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan di Bank Indonesia Kota Semarang,

maka kinerja karyawan akan semakin meningkat karena karyawan memiliki tingkat tanggungjawaban yang tinggi terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, sikap loyal sangat dibutuhkan dan penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Integritas yang dimiliki seorang karyawan akan menumbuhkan loyalitas karyawan pula, karena menurut Hendarjatno dan Budi Rahardja (2010:118) memiliki elemen dasar sebagai berikut:

- Harus memegang teguh prinsip.
- Berperilaku terhormat yaitu dengan menghindarkan diri dari segala kecurangan dan praktek-praktek yang melanggar peraturan dan kode etik yang berlaku.
- Jujur.
- Memiliki keberanian untuk melakukan pengungkapan dan mengambil tindakan yang di perlukan.
- Melakukan tindakan berdasarkan pada keyakinan akan keilmuannya yang tidak ceroboh.
- Tidak bertindak dengan menuruti hawa nafsunya atau membenarkan filosofi tanpa memperhatikan prinsip dan peraturan yang berlaku

Dari elemen diatas maka secara tidak langsung karyawan yang bekerja secara ikhlas dan diniatkan untuk ibadah akan secara otomatis menjadi loyal terhadap pekerjaannya, karena karyawan tersebut mendapat kenyamanan dari pekerjaan tersebut yang berasal dari elemen dasar ketika sudah melakukan pekerjaan dengan integritas.

Inilah sikap yang harus dimiliki karyawan Koperasi Pondok Pesantren Manbaul Ulum ketika melakukan aktivitas ekonomi, dengan bekerja sebaik mungkin dan didasari sikap integritas dan loyalitas yang tinggi maka itu akan mempengaruhi kinerja menuju tingkat yang optimal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Integritas merupakan salah satu sikap yang penting yang harus dimiliki seorang karyawan, karena dalam penelitian ini menunjukkan bahwa integritas berbanding lurus terhadap hasil kinerja yang baik.
2. Loyalitas dalam bekerja mempengaruhi kinerja seseorang sehingga diperlukan penanaman dari dalam diri seseorang atau dari lingkungan dan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi loyalitas adalah sikap integritas terhadap tanggungjawabnya.
3. Kinerja yang baik dihasilkan dari perilaku yang baik jujur, bertanggung jawab, adil, dan berani mengambil keputusan. Integritas yang tinggi akan menimbulkan rasa loyalitas yang tinggi dan akan berdampak terhadap kinerja seseorang baik secara langsung atau secara tidak langsung.

5.2. Saran

5.2.1. Bagi Praktisi

1. Perlu melibatkan seluruh komponen dalam menerapkan sikap integritas didalam suatu organisasi atau perusahaan.
2. Integritas merupakan salah satu sikap penting yang harus dimiliki setiap individu dalam suatu organisasi maupun perusahaan, sehingga perlu ditanamkan nilai-nilai yang bisa meningkatkan integritas guna meningkatkan kinerja.

5.2.2. Bagi Peneliti

1. Menguji faktor-faktor yang mempengaruhi integritas, sehingga hasil pengujian menjadi lebih interpretative.
2. Menambahkan variabel motivasi ke dalam model penelitian, karena sebaik apapun penerapan integritas tanpa diketahui dasar motivasi dalam melakukannya maka hasilnya tidak akan bisa maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an al-karim dan terjemahan.

Antonius, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta

Ardana, I Komang, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Aryana, Permata., Winoto TJ, Hery. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Etika kerja, terhadap kinerja karyawan melalui variabel loyalitas (Studi kasus pada karyawan pendukung non akademik Universitas XYZ). Vol 17. No 2.

Awanis, N A., Khatijah., Azzahra, S N A. 2020. Integrity And Employee Job Performance. Vol 7.

Azizah, Siti Nur., Fitriyani, Yeny .2018. Model Pengembangan Ekonomi Pesantren Bebrbasis Kearifan Lokal: Studi Kasus Ponpes Sidogiri. Vol 1.

Budiharjo, Andreas. 2011. *Organisasi: Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.

Dachlan. 2009. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2014. *Analisa Kinerja Keuangan*. Bandung. Alfabeta.

Fariza, Aditya Ahmad. 2017. Ikhlas dan Profesionalisme dalam Islam. Diperoleh tanggal 23 April 2021 dari

<https://archivalsciencea.wordpress.com/2017/09/24/pengertian-ikhlas-dan-profesionalisme-dalam-islam/#:~:text=Sementara%20Profesionalisme%20adalah%20kemampuan%20yang,dalam%20menjalankan%20keahliannya%20masing%2Dmasing.>

[&text=Dari%20Aisyah%20r.a.%2C%20sesungguhnya%20Rasulullah,Bai haqi%2C%20No%3A%20334\).](#)

Hasibuan. 2012. Pengantar Manajemen – Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen. Yogyakarta Gosyen Publishing.

Hendarjanto & Rahardja Budi. 2010. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Hermawan, A. 2009. Penelitian Bisnis. Jakarta: PT. Grasindo.

HR Abu Dawud (no. 4681) dan al-Hakim (no. 2694), dinyatakan shahih oleh al-Hakim, adz-Dzahabi dan al-Albani.

Jusuf. 2010. *Dasar-dasar Manajemen. Cetakan Kedua*. Bandung: CV Mandar Maju.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Jakarta.

Kurniawan, Dwi Sumartono A., Nadirsyah., Abdullah, Syukriy. 2017. Pengaruh Independensi Auditor, Integritas Auditor, Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan gaya Kepemimpinan Terhadap kinerja Auditor di BPK Perwakilan Aceh. Vol 6. No 3.

Ma'mur. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Andi.

Marpaung. 2012. Aplikasi Manajemen Perusaha: Analisis Kasus dan Pemecahannya. Edisi Ketiga. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Mowday. 2012. Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Cetakan Keenam. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Muslim.or.id

- Nitisemito. 2012. Asas Manajemen. Cetakan Pertama. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Poerwopoespito dan Utomo. 2011. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. PT. Grasir. Jakarta
- Poerwopoespito, F.X.O.S. 2010. Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Pradana, Rizky & Nugraheni, Rini. 2015. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang). Vol 4. No 4.
- Pranoto, Mujiagus. (2019). Pengaruh Integritas terhadap kinerja karyawan melalui variabel loyalitas pada PT Latexindo Toba Perkasa Binjai. Manajemen. Skripsi Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Medan.
- Preko, A., Adjetey, J. 2013. A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in GHANA. Vol 4.
- Priyatno, Duwi. 2010. Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS. Yogyakarta: MediaKom.
- Rani, Falentina 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. Jurnal Riset Akuntansi Going Concern 13(3). 41-51.
- Riri Tasi, Syamsir. 2020. The Influence Of Integrity And Loyalty On Employee Performance. Vol 7.
- Republika.co.id.
- Saputra, Agus, T., Bagia, I Wayan., Yulianthini, Ni Nyoman. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 4.
- Sudimin. 2011. Serba-serbi Manajemen Bisnis. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Statistik Untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 2010. Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek Jakarta: Rineka Cipta.
- Sujiyanto. 2017. Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Pegawai Terhadap Kebijakan Pimpinan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Di Lingkungan Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu. Vol 2. No 2
- Supriyanto, Achmad Sani & Ekowati, V. M. 2019. Riset Manajemen SDM: Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel. Malang: Intelegensia Media.
- Undang-Undang 17 Tahun 2012
- Utami, U. Indri. 2015. Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, Kompetensi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Auditor pada Inspektorat Provinsi Riau. Vol. 2. No. 2.
- Wahyuni, R S, Syamsir. 2020. The Influence Of Integrity And Human Resource Management Towards Employee Performance. Vol 7.
- Wurangian. 2012. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi. Bandung: Alfabeta.
- Zahra. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Zainuri., Mahardiyanto, Agus., Rohmah, Ravida M (2021) Pengaruh Fungsi Manajemen Koperasi Pondok Pesantren dan Etos Kerja Islami Terhadap Pembentukan Jiwa Wirausaha Santri di Pondok Pesantren Al-Qodiri Jember. Vol 8.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

1. Integritas

NO.	PERTANYAAN	NILAI				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
I. Indikator : Kejujuran auditor						
1	Auditor harus taat pada peraturan, baik yang diawasi maupun tidak diawasi					
2	Auditor harus bekerja sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada					
3	Auditor tidak menerima segala sesuatu dalam bentuk apapun yang bukan haknya					
II. Indikator : Keberanian auditor						
4	Auditor tidak dapat diintimidasi oleh orang lain dan tidak tunduk karena tekanan orang lain guna mempengaruhi sikap dan pendapatnya					
5	Auditor mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinannya perlu dilakukan					
6	auditor harus memiliki rasa percaya diri yang besar dalam menghadapi berbagai kesulitan					
III. Indikator : Sikap bijaksana auditor						
7	Auditor selalu menimbang permasalahan dengan tetap mempertimbangkan akibatnya					
8	Auditor mempertimbangkan kepentingan negara					
9	Auditor tidak mempertimbangkan keadaan seseorang/sekelompok orang atau unit organisasi untuk membenarkan perbuatan melanggar ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku					
IV. Indikator : Tanggung jawab auditor						
10	Auditor tidak mengelak atau menyalahkan orang lain yang dapat mengakibatkan kerugian orang lain					

11	Auditor memiliki rasa tanggungjawab bila hasil pemeriksaannya masih memerlukan perbaikan dan penyempurnaan					
12	Auditor memotivasi diri dengan menunjukkan antusiasme yang konsisten untuk selalu bekerja					
13	Auditor bekerja dan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku					
14	Dalam menyusun rekomendasi auditor berpegang teguh pada ketentuan/peraturan yang berlaku dengan tetap mempertimbangkan agar rekomendasi dapat dilaksanakan					

2. Loyalitas

NO.	PERTANYAAN	NILAI				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya selalu mengikuti peraturan yang ditetapkan perusahaan					
2	saya sanggup melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang dilaksanakan					
3	saya selalu dapat bekerjasama dengan sesama karyawan maupun atasan					
4	saya bangga menjadi bagian perusahaan					
5	saya selalu menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan dan atasan					
6	Menjadikan kenyamanan perusahaan seperti rumah kedua					
7	Saya tepat waktu dalam hal jam kerja					

3. Kinerja Karyawan

NO.	PERTANYAAN	NILAI				
		STS	TS	N	S	SS

		1	2	3	4	5
1	Saya selalu berusaha mencapai target pekerjaan sesuai yang telah ditetapkan perusahaan					
2	Saya selalu bekerja dengan standar mutu yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Saya mengerjakan tugas dengan efektif dan efisien					
5	Saya mengetahui apa yang harus saya kerjakan					
6	Saya sanggup bekerja secara mandiri					
7	Saya sanggup bekerja sebagai tim					

Lampiran 2: Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Variabel Integritas (X)

No. Responden	Integritas X														TOTAL
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	
1	5	5	5	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	62
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	58
3	5	5	5	4	4	5	5	4	1	4	5	5	5	5	62
4	5	5	5	5	4	4	5	4	1	1	5	5	5	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
6	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	56
7	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	68
8	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	62
9	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	65
10	4	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	62
11	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	4	3	4	4	59
12	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	59
13	4	5	5	4	5	3	5	4	5	1	5	5	5	5	61
14	5	5	5	5	4	4	4	4	1	5	3	3	5	4	57
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
16	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	65
17	5	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	3	3	4	59
18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	69
19	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	67
20	5	2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	66
21	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	58
22	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	66
23	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
27	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
28	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
31	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
32	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
35	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	52
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70

37	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
52	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	55
53	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	53
54	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	58
55	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
56	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	54
57	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	58
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
63	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
64	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	68
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	58
66	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	55
68	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	53
69	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	57
70	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	61
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
75	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	64
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70

78	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
85	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56

Variabel Loyalitas (Z)

No. Responden	Loyalitas Y							TOTAL
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	4	4	5	5	4	4	30
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	4	4	4	4	4	4	29
7	5	4	5	5	5	4	5	33
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	4	5	5	4	5	4	32
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	4	4	4	4	4	4	4	28
12	4	5	4	4	4	4	4	29
13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	5	5	5	5	5	4	34
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	5	5	4	5	4	4	32
17	5	4	3	4	3	4	3	26
18	4	5	5	5	5	5	5	34
19	5	5	5	5	5	5	5	35
20	4	5	5	5	4	5	5	33
21	5	4	4	4	4	3	4	28
22	5	5	5	5	4	5	5	34
23	3	4	4	4	4	4	4	27
24	5	5	5	5	5	5	5	35

25	5	4	4	5	5	5	5	33
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	5	4	4	4	4	29
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	4	4	4	3	3	3	3	24
52	4	4	4	4	4	4	3	27
53	4	4	4	4	4	5	5	30
54	4	4	4	4	4	4	4	28
55	4	5	4	4	4	4	4	29
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	5	5	5	5	5	5	5	35
59	4	5	4	4	4	5	5	31
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	5	5	5	5	5	5	5	35
64	5	5	5	4	4	4	4	31
65	4	5	5	5	5	5	5	34

66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	4	4	4	4	4	4	4	28
68	4	4	4	4	4	4	4	28
69	4	4	4	4	4	4	4	28
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	5	5	5	5	5	5	5	35
74	4	4	4	4	4	4	4	28
75	5	5	5	5	5	5	5	35
76	5	5	5	5	5	5	5	35
77	5	5	5	5	5	5	5	35
78	5	5	5	5	5	5	5	35
79	5	5	5	5	5	5	5	35
80	4	4	4	4	4	4	4	28
81	5	5	5	5	5	5	5	35
82	5	5	5	5	5	5	5	35
83	5	5	5	5	5	5	5	35
84	5	5	5	5	5	5	5	35
85	4	4	4	4	4	4	4	28
86	5	5	5	5	5	5	5	35
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	5	5	5	5	5	5	5	35
89	5	5	5	5	5	5	5	35
90	4	4	4	4	4	4	4	28

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Responden	Kinerja Karyawan Z							TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	
1	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	4	4	5	5	4	4	30
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	4	4	5	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	5	4	3	4	4	4	4	28
7	5	5	5	5	5	5	5	35
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	5	4	4	5	5	5	5	33
10	5	5	5	5	5	5	5	35
11	4	5	5	5	4	4	4	31
12	5	4	5	5	4	5	4	32

13	5	5	5	5	5	5	5	35
14	5	4	5	4	5	5	5	33
15	5	5	5	5	5	5	5	35
16	5	4	5	5	5	5	4	33
17	4	5	3	4	3	3	3	25
18	5	5	5	4	5	5	5	34
19	4	5	5	5	5	5	4	33
20	5	5	5	5	5	5	5	35
21	5	4	4	4	4	4	3	28
22	4	5	5	5	5	5	5	34
23	3	4	4	4	4	4	4	27
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	5	5	5	5	5	5	4	34
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	4	4	4	4	4	4	4	28
28	4	4	4	4	4	4	4	28
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	3	4	4	4	4	4	28
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	4	4	4	4	28
33	5	5	5	5	5	5	5	35
34	4	5	5	5	5	5	5	34
35	4	4	4	4	4	4	4	28
36	5	5	5	5	5	5	5	35
37	4	4	4	4	4	4	4	28
38	5	5	5	5	5	5	5	35
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	4	4	4	4	4	4	28
42	4	4	4	4	4	4	4	28
43	4	4	4	4	4	4	4	28
44	5	5	5	5	5	5	5	35
45	5	5	5	5	5	5	5	35
46	4	4	4	4	4	4	4	28
47	4	4	4	4	4	4	4	28
48	4	4	4	4	4	4	4	28
49	5	5	5	5	5	5	5	35
50	5	5	5	5	5	5	5	35
51	4	4	4	4	4	3	3	26
52	4	4	4	4	4	3	3	26
53	4	4	4	4	4	4	4	28

54	4	4	4	4	4	4	4	28
55	4	4	4	4	5	4	4	29
56	4	4	4	4	4	4	4	28
57	4	4	4	4	4	4	4	28
58	5	5	5	5	5	5	5	35
59	5	4	4	4	4	4	4	29
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	5	5	5	5	5	5	5	35
64	5	5	5	4	5	4	4	32
65	4	4	4	5	5	5	5	32
66	4	4	4	4	4	4	4	28
67	4	4	4	4	4	4	4	28
68	3	4	4	4	4	4	4	27
69	5	5	5	5	5	4	3	32
70	5	5	4	4	4	4	4	30
71	5	5	5	5	5	5	5	35
72	4	4	4	4	4	4	4	28
73	5	5	5	5	5	5	5	35
74	4	4	4	4	4	4	4	28
75	4	5	5	5	5	5	5	34
76	5	5	5	5	5	5	5	35
77	5	5	5	5	5	5	5	35
78	5	5	5	5	5	5	5	35
79	5	5	5	5	5	5	5	35
80	4	4	4	4	4	4	4	28
81	5	5	5	5	5	5	5	35
82	5	5	5	5	5	5	5	35
83	5	5	5	5	5	5	5	35
84	5	5	5	5	5	5	5	35
85	4	4	4	4	4	4	4	28
86	5	5	5	5	5	5	5	35
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	5	5	5	5	5	5	5	35
89	5	5	5	5	5	5	5	35
90	4	4	4	4	4	4	4	28

Lampiran 3: Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item	Korelasi	p-value	Kesimpulan
Integritas	Kejujuran	X1	0.694	0.000	Valid
		X2	0.593	0.000	Valid
		X3	0.736	0.000	Valid
	Keberanian	X4	0.607	0.000	Valid
		X5	0.809	0.000	Valid
		X6	0.738	0.000	Valid
	Sikap Bijaksana	X7	0.741	0.000	Valid
		X8	0.634	0.000	Valid
		X9	0.356	0.000	Valid
	Tanggung Jawab	X10	0.410	0.000	Valid
		X11	0.778	0.000	Valid
		X12	0.832	0.000	Valid
		X13	0.879	0.000	Valid
		X14	0.775	0.000	Valid
Loyalitas	Tetap di perusahaan	Z1	0.806	0.000	Valid
	Kebanggaan sebagai karyawan	Z2	0.865	0.000	Valid
		Z3	0.908	0.000	Valid
	Mengetahui perusahaan	Z4	0.918	0.000	Valid
		Z5	0.888	0.000	Valid
	Bekerja diluar jam kerja	Z6	0.855	0.000	Valid
Disiplin jam kerja	Z7	0.880	0.000	Valid	
Kinerja Karyawan	Trait-based (berbasis sifat)	Y1	0.784	0.000	Valid
	Behaviour-based (berbasis perilaku)	Y2	0.844	0.000	Valid
	Result-based (berbasis hasil)	Y3	0.919	0.000	Valid
		Y4	0.905	0.000	Valid
	kill/knowledge-based (berbasis pengetahuan/kemampuan)	Y5	0.927	0.000	Valid
	Corporation-based (berbasis kerjasama)	Y6	0.941	0.000	Valid
		Y7	0.876	0.000	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kesimpulan
Integritas	0.935	Memenuhi
Loyalitas	0.967	Memenuhi
Kinerja Karyawan	0.953	Memenuhi

Lampiran 4: Hasil Uji Linieritas

Variabel Integritas (X)

Indikator	Jawaban Responden											Rerata
	Item	STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
Kejujuran	X1	0	0	0	0	2	2.2	40	44.4	48	53.3	4.51
	X2	0	0	1	1.1	0	0	34	37.8	55	61.1	4.59
	X3	0	0	0	0	1	1.1	34	37.8	55	61.1	4.60
Keberanian	X4	0	0	3	3.3	13	14.4	24	26.7	50	55.6	4.34
	X5	0	0	0	0	5	5.6	40	44.4	45	50	4.44
	X6	0	0	0	0	8	8.9	34	37.8	48	53.3	4.44
Sikap Bijaksana	X7	0	0	0	0	1	1.1	42	46.7	47	52.2	4.51
	X8	0	0	1	1.1	3	3.3	44	48.8	42	46.7	4.41
	X9	4	4.4	0	0	3	3.3	38	42.2	45	50	4.33
Tanggung Jawab	X10	3	3.3	0	0	0	0	41	45.6	46	51.1	4.41
	X11	0	0	0	0	1	1.1	40	44.4	49	54.4	4.53
	X12	0	0	0	0	4	4.4	38	42.2	48	53.3	4.49
	X13	0	0	0	0	2	2.2	37	41.1	51	56.7	4.54
	X14	0	0	0	0	1	1.1	41	45.6	48	53.3	4.52
Variabel Integritas (X)											4.48	

Variabel Loyalitas (Z)

Indikator	Jawaban Responden											Rerata
	Item	STS		TS		N		S		SS		
		f	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Tetap di perusahaan	Z1	0	0	0	0	1	1.1	39	43.3	50	55.6	4.54
Kebanggaan sebagai karyawan	Z2	0	0	0	0	0	0	40	44.4	50	56.6	4.56
Disiplin jam kerja	Z3	0	0	0	0	1	1.1	39	43.3	50	55.6	4.54
	Z4	0	0	0	0	1	1.1	40	44.4	49	54.4	4.53
Mengenal perusahaan	Z5	0	0	0	0	2	2.2	41	45.6	47	52.2	4.5
	Z6	0	0	0	0	2	2.2	39	43.3	49	54.4	4.52

Bekerja diluar jam kerja	Z7	0	0	0	0	3	3.3	39	43.3	48	53.3	4.5
Variabel Loyalitas (Z)												4.53

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Jawaban Responden											Rerata
	Item	STS		TS		N		S		SS		
		F	%	f	%	f	%	F	%	F	%	
Berbasis sifat	Y1	0	0	0	0	2	2.2	36	40	52	57.8	4.56
Berbasis perilaku	Y2	0	0	0	0	1	1.1	39	43.3	50	55.6	4.54
Berbasis hasil	Y3	0	0	0	0	2	2.2	38	42.2	50	55.6	4.53
	Y4	0	0	0	0	0	0	40	44.4	50	55.6	4.56
Berbasis pengetahuan/kemampuan	Y5	0	0	0	0	1	1.1	36	40	53	58.9	4.58
	Y6	0	0	0	0	3	3.3	38	42.2	49	54.4	4.51
Berbasis kerjasama	Y7	0	0	0	0	5	5.6	39	43.3	46	51.1	4.46
Variabel Kinerja Karyawan (Y)												4.53

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738.123	1	738.123	221.857	.000 ^a
	Residual	292.777	88	3.327		
	Total	1030.900	89			

a. Predictors: (Constant), Integritas_X

b. Dependent Variable: Loyaliats_Z

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.899	1	778.899	302.350	.000 ^a
	Residual	226.701	88	2.576		
	Total	1005.600	89			

a. Predictors: (Constant), Integritas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	939.088	2	469.544	614.178	.000 ^a
	Residual	66.512	87	.765		
	Total	1005.600	89			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_Y, TOTAL_X

b. Dependent Variable: TOTAL_Z

Lampiran 5: Hasil Uji Path analisis

Analisis Jalur Integritas (X), Kinerja Karyawan (Y).

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.534	1.631		2.167	.033
	INTEGRITAS (X)	.450	.026	.880	17.388	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan_Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.880 ^a	.775	.772	1.605

a. Predictors: (Constant), Integritas_X

Analisis Jalur Integritas (X), Loyalitas (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.391	.914		.428	.670
	INTEGRITAS (X)	.126	.026	.246	4.762	.000
	LOYALITAS (Z)	.740	.051	.749	14.475	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.932	.874

a. Predictors: (Constant), Integritas (X), Loyalitas_(Z)

Lampiran 6: Hasil Uji Mediasi

Hasil Analisis Jalur Mediasi Model 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.713	1.824

a. Predictors: (Constant), Integritas_x

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.249	1.853		2.293	.024
	Integritas_x	.438	.029	.846	14.895	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan_Y

Hasil Analisis Jalur Mediasi Model 2

Model Summary

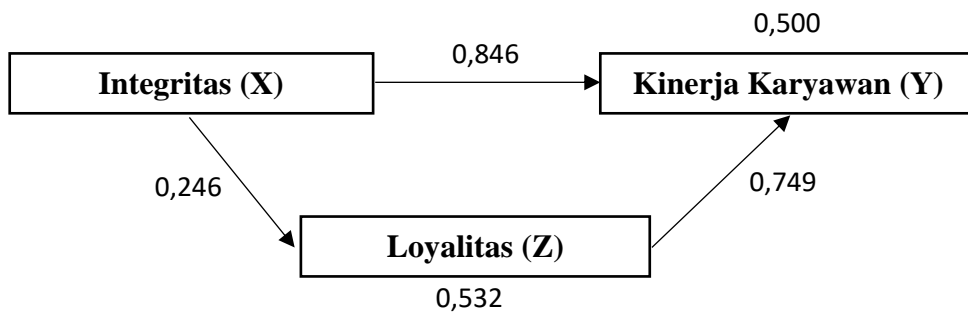
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.966 ^a	.934	.932	.874

a. Predictors: (Constant), Loyalitas_Z, Integritas_x

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.391	.914		.428	.670
	Integritas_x	.126	.026	.246	4.762	.000
	Loyalitas_Z	.740	.051	.749	14.475	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y



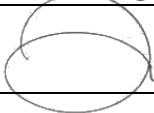
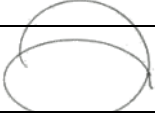

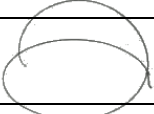

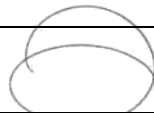
Lampiran 7: Dokumentasi Observasi



Lampiran 8: Bukti Kosultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Ahmad Faizin
NIM/Jurusan : 17510128 / Manajemen
Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Loyalitas Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Manbaul Ulum Gresik

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	29 November 2020	Pengajuan <i>Outline</i>	1. 
2	29 Maret 2021	Konsultasi Bab I-III	2. 
3	30 Maret 2021	Revisi Bab II-III	3. 
4	31 Maret 2021	ACC Proposal	4. 
5	19 April 2021	Seminar Proposal	5. 
6	11 Agustus 2021	Konsultasi Kuesioner	6. 
7	29 Oktober 2021	Konsultasi Bab IV-V	7. 
8	22 November 2021	Revisi Bab IV-V	8. 
9	9 Desember 2021	ACC Skripsi	9. 

Malang, 9 Desember 2021

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Muhammad Sulhan, SE., M.M
NIP. 19740604 200604 1 002

Lampiran 9: Biodata Diri

BIODATA DIRI

Nama : Ahmad Faizin
Tempat, Tgl. Lahir : Gresik, 03 Maret 1999
Agama : Islam
Alamat Asli : Mojopurogede Bungah Kab. Gresik
No. HP : 085648588778
Email : faizinahmad030399@gmail.com

Pendidikan Formal

1. TK Al-Firdaus Manbaul Ulum Lulus pada tahun 2005
2. Madrasah Ibtidaiyah (MI) Manbaul Ulum Lulus pada tahun 2011
3. Madrasah Tsanawiyah (MTs) Manbaul Ulum Lulus pada tahun 2014
4. Madrasah Aliyah (MA) Manbaul Ulum Lulus pada tahun 2017
5. S1 Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Lulus pada tahun 2021

Pendidikan Non Formal

1. Madrasah Diniyah Manbaul Ulum 2008-2017
2. Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2017-2018
3. English Language Centre (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Tahun 2018-2019

Pengalaman Orgnisasi

1. Anggota Kader Koperasi Padang Bulan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang 2018-2021
2. Pengurus IPNU Ranting 2020-2022

Lampiran 10: Surat Keterangan Bebas Plagiasi



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Faizin
NIM : 17510128
Handphone : 085648588778
Konsentrasi : SDM
Email : faizinahmad030399@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Loyalitas Pada Koperasi Pondok Pesantren (Kopontren) Manbaul Ulum Gresik

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
19%	16%	5%	8%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 26 Januari 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001