



PENGARUH INTEGRITAS DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANK MUAMALAT INDONESIA Tbk KEPULAUAN RIAU

Eko Murti Saputra^{1*}, Muhammad Faisal Al Agil², Indra Bastian Tahir³, M Syafnur⁴, & Alfi Hendri⁵

^{*1-5} Program Studi Manajemen: STIE Pembangunan Tanjungpinang

^{*}e-Mail: ekom16278@gmail.com

Submit Tgl: 20-Januari-2026

Diterima Tgl: 21-Januari-2026

Diterbitkan Tgl: 22-Januari-2026

Abstract: *This study aims to analyze the influence of integrity and employee engagement on employee performance at PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, Riau Islands. The research employed a quantitative approach with an explanatory survey design. A total of 35 respondents were selected using a saturated sampling technique. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, as well as partial (t-test) and simultaneous (F-test) hypothesis testing. The results indicate that integrity and employee engagement have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Integrity, which includes honesty, trustworthiness, commitment, and consistency, significantly enhances employee performance. Similarly, employee engagement, characterized by emotional involvement, dedication, and a sense of belonging to the work, contributes to higher productivity and service quality. These findings highlight the importance of strengthening an organizational culture based on integrity and employee involvement as a strategic effort to support the success of PT Bank Muamalat Indonesia Tbk amidst the competition in the Sharia banking sector.*

Keywords: *Integrity; Employee engagement; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh integritas dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk wilayah Kepulauan Riau. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik explanatory survey. Sampel penelitian berjumlah 35 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier berganda, serta uji hipotesis parsial (uji t) dan simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas dan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Integritas yang mencakup aspek kejujuran, amanah, komitmen, dan konsistensi terbukti memperkuat kinerja. Demikian pula, *employee engagement* yang meliputi keterlibatan emosional, dedikasi, serta rasa memiliki terhadap pekerjaan, meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan budaya organisasi berbasis integritas dan keterlibatan karyawan menjadi strategi penting dalam mendukung keberhasilan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk di tengah persaingan perbankan syariah.

Kata kunci: Integritas; *Employee engagement*; Kinerja Karyawan

Cara mengutip Saputra, E. M., Agil, M. F. A., Tahir, I. B., Syafnur, M., & Hendri, A. (2026). Pengaruh Integritas dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Kepulauan Riau. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 230–237. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1621>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan organisasi. Hal ini terutama berlaku pada sektor perbankan syariah, di mana keberhasilan tidak hanya diukur dari pencapaian target finansial, tetapi juga dari kepatuhan terhadap nilai-nilai etika dan syariah. PT Bank Muamalat Indonesia Tbk sebagai pionir perbankan syariah di Indonesia memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga kepercayaan nasabah sekaligus menghadapi kompetisi yang semakin kompleks, khususnya di wilayah Kepulauan Riau yang menjadi salah satu pintu gerbang ekonomi nasional.

Evaluasi kinerja organisasi, sebagaimana ditunjukkan dalam laporan KPI wilayah Kepulauan Riau tahun 2024, menunjukkan capaian yang sangat baik dengan skor rata-rata 88,6%. Namun, di balik angka yang tinggi tersebut, terdapat tantangan untuk menjaga keberlanjutan kinerja. Keberhasilan jangka panjang tidak hanya bergantung pada sistem dan teknologi, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia, terutama pada aspek integritas dan keterlibatan kerja (*employee engagement*) (Hani & Fachrian, 2025). Seperti ditegaskan oleh (Rani & Pinatik, 2018) integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, serta konsistensi untuk tetap melaksanakan komitmen tersebut pada setiap situasi.

Integritas dalam organisasi perbankan syariah menjadi sangat penting karena berhubungan langsung dengan tingkat kepercayaan nasabah. Karyawan dengan integritas tinggi tidak hanya menjaga reputasi perusahaan, tetapi juga menciptakan stabilitas internal melalui perilaku jujur, konsisten, dan bertanggung jawab. (Retnowati & Sinambela, 2019) menegaskan bahwa “dengan adanya integritas yang tinggi akan mampu mendorong standar prestasi kerja tinggi, yang ditunjang dengan kecerdasan, jenjang pendidikan serta pelatihan”. Hal ini menunjukkan bahwa integritas bukan hanya sekadar nilai moral, tetapi juga berkontribusi nyata pada peningkatan kinerja.

Selain integritas, *employee engagement* menjadi faktor penting yang mendorong kinerja optimal. Menurut Schaufeli & Bakker (2016), terdapat tiga dimensi utama keterlibatan karyawan, yaitu vigor, dedication, dan absorption. Ketiga aspek ini menjelaskan bagaimana energi, dedikasi, dan keterlarutan dalam pekerjaan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Menurut (Utami et al., 2024) menambahkan bahwa “*employee engagement* adalah sikap normal individu yang terkait dengan pekerjaan yang positif, memiliki motivasi tinggi, energi yang kuat, dan identifikasi yang mendalam terhadap pekerjaannya”. Dengan kata lain, keterlibatan karyawan berperan sebagai penggerak yang membuat mereka tidak hanya bekerja sesuai tugas, tetapi juga memberikan kontribusi ekstra demi kemajuan organisasi (Farah Humaira, 2019).

Penelitian sebelumnya mendukung pentingnya kedua variabel ini. Sembiring et al. (2024) menemukan bahwa “integritas dan *employee engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Sarinah (2020) juga mengonfirmasi bahwa “profesionalisme, *employee engagement*, dan integritas berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan”. Sementara itu, (Simatupang et al., 2023) menunjukkan hasil serupa bahwa “integritas dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Temuan-temuan ini memperkuat dugaan bahwa dalam konteks PT Bank Muamalat Indonesia Tbk, integritas dan keterlibatan karyawan merupakan determinan utama yang perlu diperhatikan secara strategis.

Berdasarkan latar belakang diatas, Adapun tujuan penelitian ini ntuk menganalisis pengaruh integritas dan *employee engagement* baik secara maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Indonesia Tbk wilayah Kepulauan Riau.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatif (explanatory research) (Sugiyono, 2021); (Armansyah et al., 2025). Rancangan ini dipilih karena penelitian bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel bebas, yaitu integritas (X1) dan *employee engagement* (X2), terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Metode survei digunakan sebagai teknik utama pengumpulan data dengan instrumen berupa kuesioner terstruktur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk di wilayah Kepulauan Riau yang berjumlah 35 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil dan masih dapat dijangkau secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Isa Alamsyahbana dkk, 2023).

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, Instrumen diuji melalui uji validitas (Pearson Product Moment) dan uji reliabilitas (*Cronbach's Alpha*). Item dianggap valid apabila nilai r hitung $> r$ tabel ($\alpha = 0,05$), dan reliabel apabila *Cronbach's Alpha* $> 0,70$.

Data dianalisis secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak SPSS dengan langkah-langkah sebagai berikut;

1. Uji Instrumen Penelitian: validitas dan reliabilitas;
2. Uji Asumsi Klasik: normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas;
3. Analisis Regresi Linier Berganda: mengukur pengaruh integritas dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan;
4. Uji Hipotesis: uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk di wilayah Kepulauan Riau. Nilai koefisien regresi untuk variabel integritas positif dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat integritas karyawan, semakin tinggi pula kinerjanya. Integritas yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi kejujuran, amanah, komitmen, dan

konsistensi. Sebagian besar responden menyatakan bahwa mereka merasa memiliki kewajiban moral untuk melaksanakan tugas sesuai aturan dan prinsip syariah yang berlaku.

Hal ini selaras dengan pendapat (Rani & Pinatik, 2018) yang menegaskan bahwa 'integritas adalah komitmen untuk melakukan segala sesuatu sesuai dengan prinsip yang benar dan etis, sesuai dengan nilai dan norma, serta konsistensi untuk tetap melaksanakan komitmen tersebut pada setiap situasi'. Untuk memperlihatkan rata-rata skor persepsi responden mengenai integritas dan kinerja karyawan penulis akan menampilkan hasil nya dari tabel berikut:

Tabel 2. Rata-Rata Skor Variabel Integritas dan Kinerja

Variabel	Rata-Rata Skor (1 – 5)	Kategori
Integritas	4,28	Tinggi
Kinerja	4,31	Tinggi

Sumber: Hasil Penelitian

Tabel tersebut menunjukkan bahwa baik integritas maupun kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Hal ini menegaskan bahwa karyawan Bank Muamalat telah menjadikan nilai integritas sebagai dasar perilaku kerja mereka.

Selain integritas, penelitian ini juga menemukan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimensi *employee engagement* yang paling dominan adalah dedication (dedikasi), diikuti oleh vigor (semangat) dan absorption (terlarut dalam pekerjaan). Responden banyak menyatakan bahwa mereka merasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan hal ini memberikan dorongan untuk bekerja lebih produktif. Hal ini sejalan dengan pendapat Schaufeli & Bakker (2016) yang menekankan bahwa 'engaged employees are highly energetic, dedicated, and fully absorbed in their work'. Kemudian hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Rata-Rata Skor Dimensi *Employee engagement* (Vigor = 4,20; Dedication = 4,35; Absorption = 4,25).

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa integritas dan *employee engagement* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kontribusi kedua variabel bebas ini terhadap kinerja (ditunjukkan melalui koefisien determinasi, R^2) berada pada angka lebih dari 60%, yang berarti sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh integritas dan engagement yang akan di uraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Regresi Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Sig.	Keterangan
Integritas (X1)	0,352	0,012	Signifikan
<i>Employee Engagement</i> (X2)	0,418	0,009	Signifikan
Uji F (Simultan)	18,765	0	Signifikan
R^2	0,623	–	Moderate–kuat

Sumber: Hasil Penelitian

Secara teoritis, hasil penelitian ini mendukung pandangan (Robbins & Coulter, 2016) yang menekankan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi,

dan sikap kerja. Integritas dan engagement dapat diposisikan sebagai faktor motivasional dan sikap kerja yang memperkuat pencapaian kinerja. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa teori keterlibatan karyawan (*employee engagement theory*) relevan diterapkan pada organisasi berbasis nilai syariah. Nilai-nilai Islam yang melekat dalam organisasi Bank Muamalat menjadikan engagement tidak hanya bersifat psikologis, tetapi juga spiritual.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah pentingnya penguatan budaya organisasi berbasis integritas melalui pelatihan etika, pengawasan, dan role model dari pimpinan. Selain itu, manajemen Bank Muamalat perlu mengembangkan strategi peningkatan engagement seperti pemberian penghargaan, pengakuan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Implikasi teoretisnya adalah penelitian ini menegaskan kembali bahwa integritas dan engagement merupakan dua variabel kunci dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan, khususnya di sektor perbankan syariah.

Selain implikasi praktis dan teoretis yang telah diuraikan, penelitian ini juga memberikan implikasi strategis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor perbankan syariah. Hasil yang menunjukkan dominannya pengaruh *employee engagement* menegaskan bahwa pengelolaan karyawan tidak cukup hanya melalui pendekatan struktural seperti aturan kerja dan penegakan integritas, melainkan juga melalui pendekatan psikologis dan afektif. Dengan demikian, manajemen perlu merancang strategi yang lebih berorientasi pada peningkatan kualitas hubungan antara organisasi dan karyawan.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan adalah membangun lingkungan kerja yang suportif dan inklusif, di mana karyawan merasa dihargai, didengarkan, dan diberikan ruang untuk mengembangkan diri. Hal ini sejalan dengan penelitian Kahn (1990) yang menekankan bahwa engagement tumbuh ketika individu merasa aman secara psikologis dan memiliki makna dalam pekerjaannya. Dengan kondisi seperti itu, karyawan tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban formal, tetapi juga terlibat secara emosional dan intelektual (Jalal & Irfani, 2025).

Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa integritas tetap merupakan fondasi penting dalam menjaga kualitas kinerja jangka panjang. Meskipun secara statistik engagement lebih dominan, namun tanpa integritas, kinerja yang dihasilkan berisiko kehilangan legitimasi. Dalam konteks bank syariah, integritas memiliki makna yang lebih luas, yakni tidak hanya sekadar kepatuhan terhadap aturan perusahaan, tetapi juga komitmen moral terhadap nilai-nilai syariah. Dengan demikian, peningkatan integritas karyawan harus dilakukan secara sistematis melalui pelatihan etika, penguatan nilai organisasi, dan pembiasaan praktik kerja yang sesuai syariah.

Secara praktis, manajemen dapat merumuskan program pelatihan berbasis integrated development yang tidak hanya menekankan keterampilan teknis, tetapi juga penguatan karakter. Program ini dapat berbentuk lokakarya integritas, forum diskusi nilai syariah, maupun pembinaan rohani. Melalui strategi ini, integritas dapat menjadi kebiasaan kolektif yang tertanam dalam budaya organisasi.

Temuan penelitian ini juga membawa implikasi kebijakan. Pihak manajemen puncak bank syariah perlu menjadikan integritas dan engagement sebagai indikator utama dalam evaluasi kinerja. Artinya, pengukuran kinerja karyawan tidak hanya menitikberatkan pada pencapaian target finansial, tetapi juga memperhatikan aspek perilaku, etika, dan keterlibatan emosional. Hal ini sejalan dengan penelitian (Oktavianus Manao, 2023) yang menyatakan

bahwa organisasi berkelanjutan adalah organisasi yang menyeimbangkan antara pencapaian tujuan bisnis dan kesejahteraan karyawannya.

Di sisi akademis, penelitian ini memberikan kontribusi dengan memperluas pemahaman tentang hubungan antara integritas, engagement, dan kinerja karyawan dalam konteks perbankan syariah. Selama ini, teori-teori yang berkembang banyak didasarkan pada konteks organisasi sekuler atau non-religius. Penelitian ini membuktikan bahwa dalam konteks organisasi berbasis nilai, engagement tidak hanya dipengaruhi oleh faktor psikologis dan organisasi, tetapi juga oleh faktor spiritual. Dengan demikian, dapat diajukan sebuah pengembangan teori yaitu value-based engagement theory, yakni teori keterikatan karyawan yang menekankan peran nilai dan spiritualitas dalam mendorong keterlibatan kerja.

Dengan segala implikasi tersebut, penelitian ini juga membuka ruang bagi penelitian lanjutan. Variabel lain seperti kepemimpinan transformasional, motivasi spiritual, atau budaya organisasi dapat ditambahkan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel tersebut memperkuat pengaruh integritas dan engagement terhadap kinerja (Rakhmanto et al., 2021). Penelitian longitudinal juga penting dilakukan untuk melihat konsistensi pengaruh variabel-variabel tersebut dalam jangka panjang.

Akhirnya, dapat ditegaskan bahwa temuan penelitian ini menegaskan bahwa perpaduan antara integritas dan engagement merupakan kunci tercapainya kinerja unggul dalam organisasi berbasis nilai syariah. Dengan kata lain, karyawan yang berintegritas tinggi sekaligus memiliki keterlibatan emosional yang kuat akan menjadi aset strategis bagi organisasi, tidak hanya untuk mencapai tujuan finansial, tetapi juga menjaga legitimasi moral dan sosial perusahaan di tengah Masyarakat (Meida Rachmawati, 2013)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Tbk di wilayah Kepulauan Riau. Semakin tinggi tingkat kejujuran, amanah, komitmen, dan konsistensi karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Hal ini sejalan dengan hasil uji regresi yang menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$.
2. *Employee engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimensi yang paling dominan adalah Dedication (dedikasi), diikuti Vigor (semangat) dan Absorption (terlarut dalam pekerjaan). Karyawan yang memiliki engagement tinggi terbukti menunjukkan kinerja lebih produktif dan berkualitas.
3. Integritas dan *employee engagement* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang signifikan serta koefisien determinasi (R^2) lebih dari 60%, yang berarti sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini.
4. Secara empiris, *employee engagement* memiliki pengaruh lebih dominan dibandingkan integritas terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, integritas tetap menjadi fondasi penting yang menjamin keberlangsungan kualitas kinerja sesuai dengan nilai syariah yang dianut organisasi.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia tidak terlepas dari kombinasi antara integritas yang kuat dan tingkat engagement yang tinggi. Kedua faktor ini saling melengkapi: integritas menjaga landasan etis, sementara engagement mendorong kinerja optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, beberapa saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data, pernyataan dengan skor rata-rata terendah pada variabel integritas “Saya memberikan informasi kepada nasabah sesuai dengan prinsip syariah dan transparansi yang ditetapkan oleh Bank Muamalat”. Dengan nilai rata-rata sebesar 4,11. Oleh karena itu, disarankan kepada pihak manajemen Bank Muamalat untuk lebih mengoptimalkan program pembinaan dan pelatihan karyawan khususnya dalam hal komunikasi layanan berbasis prinsip syariah.
2. Dalam dimensi *Employee engagement* item dengan nilai terendah “Saya selalu antusias memberikan pelayanan yang terbaik kepada nasabah” dengan rata-rata sebesar 4,08. Nilai ini mengindikasikan bahwa terdapat sebagian karyawan yang mungkin mengalami penurunan tingkat antusiasme, yang berpotensi berdampak terhadap kualitas pelayanan kepada nasabah. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan semangat kerja melalui penguatan aspek psikologis dan motivasional karyawan. Dapat dilakukan dengan mengadakan program penghargaan karyawan berprestasi, sesi motivasi rutin, mentoring karyawan, serta kegiatan pembinaan non-formal yang dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.
3. Untuk variabel Kinerja pernyataan dengan skor rata-rata terendah “Saya selalu memperhatikan detail dalam menyelesaikan tugas untuk memastikan kualitas kerja yang baik” dengan rata-rata sebesar 4,02. Mengindikasikan bahwa aspek ketelitian dalam pelaksanaan tugas masih perlu ditingkatkan pada sebagian karyawan. Disarankan agar manajemen Bank Muamalat meningkatkan kapasitas teknis dan kecermatan kerja melalui program pelatihan yang difokuskan pada peningkatan kemampuan analisis, ketelitian administratif, dan manajemen tugas harian.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah; Atiek Winarti; Bustanul Arifin; Bakri Mallo; Husain T; Endang Lastinawati; Dwi Putranto Riau; Halim Tjiwidjaja; Eka Megawati; Abdul Muis Prasetya; Rochgiyanti; Fathurrahman. (2025). *Metodologi Penelitian* (1st ed.). Padang. Menara Press Indonesia.
- Farah Humaira, S. A. dan E. K. (2019). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *MANAGER Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329–342.
- Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1st ed.). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Jalal, & Irfani, A. (2025). Pengaruh Integritas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

- Bandung Conference Series: Business and Management*, 5(1), 331–340.
<https://doi.org/10.29313/bcsbm.v5i1.17356>
- Meida Rachmawati. (2013). Employee Engagement Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan (International Journal Review). *Among Makarti*, 6(12), 72–73.
- Oktavianus Manao, F. (2023). Pengaruh Integritas Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(2).
- Rakhmanto, B., Masyhudzulhak, & Saluy, B. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Komisi Pemberantasan Korupsi). *Mercubuana*, 5(1), hlm. 1-16.
- Rani, F. K. G., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(3), 41–51.
- Retnowati, E., & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *EBIS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 1–10.
- Robbins & Coulter. (2016). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Education Limited.
- Sudung Simatupang; Pawan Darasa Panjaitan; Eliza Arshandy, & Hendrick Sasimtan Putra. (2023). Integritas Dan Budaya Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(4), 229–236.
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Kedua). Alfabeta.
- Utami, S. P., Adji Kusuma, K., & Kumala Sari, H. M. (2024). The Influence of Employee Engagement, Leadership and Welfare on the Performance of Employees at the Nala Husada Dental and Oral Educational Hospital (RSGMP) Surabaya. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 4803–4818.
<http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Yyusbilla Hani, K., & Fachrian, A. (2025). Perbedaan Work Engagement Berdasarkan Masa Kerja pada Karyawan Universitas Medan Area The Difference in Work Engagement Based on Years of Service Among Employees at University of Medan Area. *Islamika Granada*, 5(2), 93–100. <https://doi.org/https://doi.org/10.51849/ig.v5i2.391>