



JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN AKUNTANSI

Halaman Jurnal: <https://journal.smartpublisher.id/index.php/jimat>
Halaman UTAMA Jurnal : <https://journal.smartpublisher.id/>



DOI: <https://doi.org/10.69714/ys9yds48>

PENGARUH INTEGRITAS DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI AKUNTANSI KANTOR PUSAT PERUM BULOG

Ari Kurniawan ^{a*}, Eneng Iviq Hairo Rahayu ^b

^{a*} Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis; arikurniawan2311@gmail.com, Universitas Bina Sarana Informatika

^b Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis; eneng.eor@bsi.ac.id, Universitas Bina Sarana Informatika

* Penulis Korespondensi: Ari Kurniawan

ABSTRACT

This research stems from the importance of employee performance in the Accounting Division of the Head Office of Perum BULOG. This division handles crucial responsibilities demanding high accuracy and strict adherence to reporting deadlines. This study aims to empirically analyze the effect of integrity and workload, both partially and simultaneously, on employee performance. The study applies a quantitative method using saturation sampling (census) with 35 respondents. Data was collected via a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. Data quality tests confirmed all instruments are valid and reliable. Classical assumption tests indicate normal and linear data, free from multicollinearity and heteroscedasticity. Partial test (t-test) results proved integrity positively and significantly affects performance (t-count 8.079 > t-table 2.037; Sig. 0.000). Conversely, workload does not significantly affect performance (t-count -0.838 < t-table 2.037; Sig. 0.408). Simultaneously (F-test), integrity and workload significantly affect performance (F-count 37.570 > F-table 3.295; Sig. 0.000). The determination test revealed both variables explain 68.3% of performance variations.

Keywords: Integrity; Workload; and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya capaian kinerja karyawan di lingkungan Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum BULOG. Divisi ini memiliki tanggung jawab krusial yang menuntut tingkat ketelitian tinggi serta kepatuhan pada tenggat waktu pelaporan yang ketat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh integritas dan beban kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja karyawan pada divisi tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik pengambilan sampel jenuh (sensus), melibatkan seluruh 35 karyawan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala *Likert* dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil uji kualitas data menunjukkan seluruh instrumen valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menyatakan data normal, linear, serta bebas dari multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji hipotesis parsial (uji t) membuktikan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (t-hitung 8,079 > t-tabel 2,037; Sig. 0,000). Sebaliknya, beban kerja tidak berpengaruh signifikan (t-hitung -0,838 < t-tabel 2,037; Sig. 0,408). Secara simultan (uji F), kombinasi integritas dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (F-hitung 37,570 > F-tabel 3,295; Sig. 0,000). Uji determinasi menunjukkan kedua variabel menjelaskan variasi kinerja sebesar 68,3%.

Kata Kunci: Integritas; Beban Kerja; dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Daya saing suatu negara di perekonomian dunia saat ini sangat ditentukan oleh seberapa bagus kualitas tenaga kerjanya. Menurut laporan (World Bank Country Growth and Jobs Report, 2026), Indonesia telah berhasil naik ke status *upper middle-income country* pada tahun 2023, dengan angkatan kerja mencapai sekitar 143 juta orang. Namun di sisi lain, tantangan terbesar yang dihadapi Indonesia bukan sekadar pertumbuhan ekonomi secara agregat, melainkan peningkatan produktivitas tenaga kerja secara berkelanjutan.

Naskah Masuk 17 Agustus 2026; Revisi 24 Agustus 2026; Diterima 7 September 2026; Terbit 11 September 2026

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai tulang punggung perekonomian Indonesia memikul tanggung jawab besar, tidak hanya sebagai entitas bisnis, tetapi juga sebagai instrumen kebijakan publik dan penjaga ketahanan nasional. Dalam menjalankan peran strategis tersebut, setiap BUMN dituntut untuk mengedepankan prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) atau tata kelola perusahaan yang baik. Salah satu pilar utama dari GCG adalah transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran negara, yang bermuara pada kualitas pelaporan keuangan. Kualitas laporan keuangan yang akurat dan transparan tidak dapat terwujud tanpa adanya dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan profesional di balik meja operasional.

Salah satu faktor yang diyakini secara luas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah integritas. Secara konseptual, integritas didefinisikan melalui indikator utama seperti kejujuran, konsistensi dalam tindakan, etika profesional, serta kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan. Secara data dibuktikan bahwa integritas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Juniarshah, 2025). Temuan ini sejalan dengan hasil kajian literatur yang menunjukkan hasil bahwa pembudayaan *behavioral integrity* berkontribusi secara positif dan meyakinkan terhadap kinerja di berbagai institusi, sekaligus memberikan manfaat berupa peningkatan kepuasan kerja, pengurangan stres, dan pembentukan budaya organisasi yang positif (Mutianisa & Musslifa, 2024).

Di samping integritas, beban kerja merupakan variabel lain yang memiliki kontribusi signifikan terhadap perubahan hasil kerja karyawan. Beban kerja mencerminkan perbandingan antara kapasitas riil yang dimiliki seorang pekerja terhadap beratnya tuntutan pekerjaan yang harus dihadapinya secara fisik maupun mental. Beban kerja sangat berkaitan dengan penyelesaian tugas yang harus presisi dan tepat waktu, maka setiap bentuk ketimpangan antara volume tugas dan waktu yang tersedia jelas akan menghambat pencapaian target kinerja (Nurhasanah et al., 2022). Tinggi rendahnya kinerja karyawan di suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh dinamika di lapangan, di mana beban kerja yang diberikan serta penerapan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan (Aisah, 2023).

Perum Bulog merupakan salah satu BUMN strategis yang memiliki mandat utama dalam menjaga stabilitas harga dan ketersediaan pangan nasional. Dalam struktur organisasi Perum BULOG, Divisi Akuntansi Kantor Pusat memegang posisi yang sangat vital karena bertanggung jawab atas perencanaan dan penyajian laporan keuangan, rekonsiliasi data keuangan, serta pelaporan kinerja yang akurat kepada seluruh pemangku kepentingan. Dengan tanggung jawab yang demikian besar dan beragam, kinerja karyawan di Divisi Akuntansi menjadi faktor penentu kualitas laporan keuangan, kepercayaan publik, serta keberhasilan misi lembaga secara keseluruhan.

Namun, kondisi ideal yang diharapkan dari Divisi Akuntansi tersebut nyatanya masih menghadapi sejumlah kendala operasional di lapangan. Berdasarkan hasil tinjauan data sekunder yang dilakukan di Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum BULOG pada bulan Januari-Maret tahun 2026, ditemukan adanya indikasi penurunan efektivitas kinerja karyawan. Fenomena ini salah satunya terefleksi dari tingkat ketepatan waktu penyelesaian rekonsiliasi laporan keuangan dari berbagai kantor wilayah yang belum mencapai target optimal. Terlihat adanya tren peningkatan persentase keterlambatan penyelesaian dokumen setiap bulannya. Fluktuasi pencapaian kinerja ini terindikasi kuat sebagai akibat dari tingginya beban kerja yang harus ditanggung oleh staf divisi.

Meskipun telah terdapat penelitian tentang integritas maupun beban kerja secara terpisah, penelitian yang mengkaji pengaruh keduanya secara simultan terutama dalam konteks divisi akuntansi BUMN masih sangat terbatas. Kesenjangan penelitian (*research gap*) ini menjadi landasan akademis yang kuat bagi pentingnya penelitian yang menggabungkan kedua variabel tersebut dalam satu model penelitian yang komprehensif, khususnya untuk objek penelitian yang lebih spesifik yaitu Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum Bulog.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, penelitian ini memiliki tujuan utama untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh integritas dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan divisi akuntansi sebuah BUMN strategis. Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi, baik dari perspektif akademik maupun praktis. Pada lingkup akademis, riset ini memberikan sumbangsih bagi perluasan literatur manajemen sumber daya manusia, yakni dengan memperdalam kajian mengenai bagaimana interaksi antara aspek etika individu (integritas) dan tuntutan organisasi (beban kerja) memengaruhi pencapaian kinerja pegawai di tengah dinamika divisi akuntansi BUMN. Dari perspektif praktis, temuan studi ini diharapkan mampu memberikan masukan strategis bagi jajaran manajemen Perum BULOG guna memformulasikan

kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih berdaya guna, sistem penilaian kinerja yang lebih adil dan komprehensif, serta distribusi beban kerja yang lebih proporsional guna mendorong produktivitas dan akuntabilitas organisasi secara berkelanjutan.

Berdasarkan seluruh uraian di atas, peneliti memandang perlu untuk melakukan kajian mendalam dengan judul “Pengaruh Integritas Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum Bulog”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bisa diartikan seperti cerminan dari hasil kerja nyata yang berhasil diperoleh seseorang saat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari. Kinerja ini tidak hanya diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang mampu diselesaikan (kuantitas), tetapi juga seberapa rapi, akurat, dan tepat waktu pekerjaan tersebut dieksekusi. Menurut Afandi (2016) dikutip (Yuliantini & Suryatiningsih, 2021), kinerja merupakan perwujudan dari capaian hasil kerja, baik secara individu maupun kolektif, yang direalisasikan berdasarkan batas wewenang dan tanggung jawab di dalam perusahaan. Santoso (2018) dikutip (Kurniati & Rojuaniah, 2023) mendefinisikan kinerja sebagai representasi dari tingkat keberhasilan pegawai saat mengeksekusi program kerjanya.

Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada dasarnya yaitu tolak ukur keberhasilan kerja nyata yang digapai seseorang berdasarkan dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik tidak sekadar tentang menuntaskan pekerjaan, tetapi juga tentang bagaimana hasil kerja tersebut dieksekusi secara legal dan etis demi mewujudkan visi, misi, serta tujuan besar perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2001) dikutip (Widiati, 2021), indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Sementara itu, Bernardin & Russel (2003) yang dikutip dalam (S. T. Rahayu et al., 2024) memaparkan dimensi kinerja berupa kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan dampak interpersonal.

2.2. Integritas

Integritas dapat dimaknai sebagai keselarasan yang utuh antara hati, pikiran, ucapan, dan tindakan yang berlandaskan pada nilai-nilai kejujuran serta etika moral. Menurut (Lase, 2021), integritas dapat dimaknai sebagai keteguhan karakter individu dalam mempertahankan prinsip moral dan etika, serta konsistensinya untuk tidak goyah meskipun dihadapkan pada situasi sulit maupun berbagai tekanan yang menguji nilai-nilai tersebut. Menurut (Sukmana & Indarto, 2018) dalam (Revaldi et al., 2024), integritas adalah cara bersikap jujur dan profesional, dan berarti melakukan yang terbaik untuk berperilaku etis di tempat kerja.

Berdasarkan pemaparan berbagai ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa integritas yaitu kesatuan utuh dan konsisten antara perkataan, tindakan, serta prinsip moral yang dipegang teguh oleh seseorang, bahkan saat harus menghadapi situasi sulit maupun tanpa adanya paksaan. Dalam ranah pekerjaan, integritas mewujudkan sebagai bentuk tanggung jawab, sikap jujur, dan perilaku profesional yang didedikasikan secara penuh untuk organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017) dalam (Ardiansyah et al., 2026), indikator utama integritas meliputi kejujuran, konsistensi, dan etika kerja. Ketiga indikator tersebut menjadi dasar dalam melihat perilaku karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan menghadapi berbagai kondisi operasional.

2.3. Beban Kerja

Beban kerja dapat dipahami sebagai akumulasi pekerjaan, tanggung jawab, serta target yang wajib dituntaskan oleh seorang karyawan dalam batas waktu tertentu sesuai dengan standar perusahaan. Konsep ini tidak melulu hanya mengacu pada besarnya volume pekerjaan secara fisik, tetapi juga mencakup besarnya tuntutan mental, fokus, serta energi psikologis yang harus dicurahkan oleh karyawan setiap harinya.

Menurut (Rheznadhiya & Suryani, 2023), beban kerja dapat didefinisikan sebagai kumpulan tuntutan fisik dan psikologis yang harus dipikul oleh seorang pegawai selama menuntaskan tanggung jawab profesionalnya. Menurut (Yera et al., 2024), beban kerja dapat dimaknai sebagai suatu kondisi yang timbul akibat menyusutnya kapasitas kognitif pekerja dalam memproses informasi. Sementara itu, Sunarso (2010) dalam (Rutumalessy, 2023) menyatakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan berbagai pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja pada dasarnya adalah total dari seluruh tugas baik yang menguras fisik maupun mental yang dipertanggungjawabkan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Kunci utamanya ada pada kapasitas individu. Jika tuntutan dan tanggung jawab pekerjaan jauh lebih besar daripada waktu serta kemampuan yang dimiliki karyawan, hal itu akan memicu masalah dan membuat pekerjaan menjadi tidak maksimal.

Menurut Koesomowidjojo dalam (Sholihah & Rizqi, 2024), terdapat tiga indikator utama untuk mengukur beban kerja, yaitu kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target pencapaian. Selain itu, Tarwaka (2014:131) yang dikutip dalam (Edi Siregar & Vidya Nourma Linda, 2022) membagi beban kerja subjektif ke dalam tiga dimensi, yaitu beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis.

2.4. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Integritas (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum Bulog
 Ho1 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara integritas dengan kinerja karyawan.
 Ha1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara integritas dengan kinerja karyawan.
- b. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum Bulog
 Ho2 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.
 Ha2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan kinerja karyawan.
- c. Pengaruh Integritas (X1) dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum Bulog
 Ho3 : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara integritas dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
 Ha3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara integritas dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik untuk menguji pengaruh Integritas (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum BULOG yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Kuesioner diberikan kepada 35 karyawan melalui *Google Form* dengan 27 pertanyaan, yang terdiri dari integritas (X1) sebanyak 9 pertanyaan, beban kerja (X2) sebanyak 8 pertanyaan, dan kinerja karyawan (Y) sebanyak 10 pertanyaan. Pengukuran menggunakan skala *Likert*.

Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji t, uji F, koefisien determinasi (R^2), dan analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh Integritas dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

Penelitian ini melibatkan 35 karyawan Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum BULOG sebagai responden dengan teknik sampling jenuh. Seluruh kuesioner berhasil dikumpulkan sehingga tingkat respons mencapai 100%. Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 25 orang (71,4%), berada pada rentang usia 26-30 tahun sebanyak 16 orang (45,7%), dan memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 24 orang (68,6%).

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Integritas (X1) memiliki total nilai rata-rata sebesar 39,17, yang menunjukkan tingkat integritas karyawan tergolong tinggi. Variabel Beban Kerja (X2) memperoleh total nilai rata-rata sebesar 27,03, yang menunjukkan bahwa beban kerja berada pada tingkat yang cukup atau masih dapat dikelola oleh karyawan. Sementara itu, variabel Kinerja Karyawan (Y)

memperoleh total nilai rata-rata sebesar 41,89, yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori tinggi.

Secara umum, hasil deskriptif tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat integritas dan kinerja yang tinggi, sedangkan beban kerja berada pada tingkat yang relatif terkendali.

4.2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r-hitung* dengan *r-tabel*. Dengan jumlah responden sebanyak 35 orang dan tingkat signifikansi 5%, diperoleh $df = 33$ sehingga nilai *r-tabel* sebesar 0,334. Instrumen dinyatakan valid apabila $r-hitung > r-tabel$.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Integritas (X1)

Variabel	Item Pernyataan	<i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	Keterangan
Integritas (X1)	X1.1	0,758	0,334	Valid
	X1.2	0,725	0,334	Valid
	X1.3	0,750	0,334	Valid
	X1.4	0,841	0,334	Valid
	X1.5	0,845	0,334	Valid
	X1.6	0,773	0,334	Valid
	X1.7	0,829	0,334	Valid
	X1.8	0,693	0,334	Valid
	X1.9	0,814	0,334	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	<i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	Keterangan
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,502	0,334	Valid
	X2.2	0,477	0,334	Valid
	X2.3	0,738	0,334	Valid
	X2.4	0,725	0,334	Valid
	X2.5	0,738	0,334	Valid
	X2.6	0,727	0,334	Valid
	X2.7	0,790	0,334	Valid
	X2.8	0,715	0,334	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item Pernyataan	<i>r-hitung</i>	<i>r-tabel</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,720	0,334	Valid
	Y.2	0,739	0,334	Valid
	Y.3	0,646	0,334	Valid
	Y.4	0,805	0,334	Valid
	Y.5	0,735	0,334	Valid
	Y.6	0,602	0,334	Valid
	Y.7	0,737	0,334	Valid
	Y.8	0,864	0,334	Valid
	Y.9	0,820	0,334	Valid
	Y.10	0,754	0,334	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh 27 butir pernyataan memiliki nilai *r-hitung* lebih besar daripada *r-tabel* sebesar 0,334. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Integritas, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach Alpha	Keterangan
Integritas (X1)	9 Item	0,919	Reliabel
Beban Kerja (X2)	8 Item	0,835	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10 Item	0,907	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2026)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel berada di atas 0,70. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur Integritas, Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan Shapiro-Wilk karena jumlah responden sebanyak 35 orang. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Shapiro Wilk

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.141	35	.078	.952	35	.126

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,126 > 0,05$. Dengan demikian, residual model regresi berdistribusi normal. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan dapat dilanjutkan pada pengujian berikutnya.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan Uji Glejser. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.201	2.521		2.856	.007
1 Integritas	-.089	.070	-.235	-1.258	.217
Beban Kerja	-.052	.062	-.157	-.840	.407

a. Dependent Variable: ABS RES

Berdasarkan hasil uji Glejser, nilai signifikansi variabel Integritas (X1) sebesar 0,217 dan Beban Kerja (X2) sebesar 0,407. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, model telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya korelasi antarvariabel independen. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.912	4.101		1.929	.063		
1 Integritas	.925	.115	.874	8.079	.000	.797	1.255
Beban Kerja	-.084	.101	-.091	-.838	.408	.797	1.255

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, variabel Integritas (X1) dan Beban Kerja (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,797 dan VIF sebesar 1,255. Nilai tersebut memenuhi kriteria *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4.4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.912	4.101		1.929	.063		
	Integritas	.925	.115	.874	8.079	.000	.797	1.255
	Beban Kerja	-.084	.101	-.091	-.838	.408	.797	1.255

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Integritas (X1) dan Beban Kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa Integritas memiliki nilai *t-hitung* sebesar 8,079 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ha1 diterima, sehingga Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara itu, Beban Kerja memiliki nilai *t-hitung* sebesar -0,838 dengan signifikansi $0,408 > 0,05$. Dengan demikian, Ha2 ditolak, sehingga Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Integritas dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	775.347	2	387.673	37.570	.000 ^b	
Residual	330.196	32	10.319			
Total	1105.543	34				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Integritas

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Integritas (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai *F-hitung* sebesar 37,570 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Ha3 diterima, sehingga Integritas dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel Integritas dan Beban Kerja dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 ^a	.701	.683	3.212

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Integritas

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,837 yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan Kinerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,683

menunjukkan bahwa Integritas dan Beban Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 68,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 31,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

d. Uji Koefisien Determinasi Parsial (r^2_{xi})

Untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing variabel independen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dilakukan perhitungan koefisien determinasi parsial dengan mengalikan nilai *Beta* dan *Zero-Order*. Hasil perhitungan disajikan sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	7.912	4.101		1.929	.063			
	Integritas	.925	.115	.874	8.079	.000	.834	.819	.781
	Beban Kerja	-.084	.101	-.091	-.838	.408	.303	-.147	-.081
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan, Integritas terhadap Kinerja Karyawan Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum Bulog, sebesar 73%.
- Tidak terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan, Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum Bulog, sebesar -3%.
- Terdapat pengaruh simultan yang positif dan signifikan, antara Integritas dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum Bulog, sebesar 70%.

4.5. Uji Koefisien Regresi

Berikut adalah pemaparan hasil Uji Koefisien Regresi berdasarkan pengolahan data menggunakan program SPSS:

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	7.912	4.101	1.929	.063			
	Integritas	.925	.115	.874	8.079	.000	.797	1.255
	Beban Kerja	-.084	.101	-.091	-.838	.408	.797	1.255
a. Dependent Variable: Kinerja Karvawan								

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan statistik, diperoleh persamaan regresi yang mengandung makna sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 7,912 + 0,925 X_1 - 0,084 X_2 + e$$

- Nilai Konstanta (a) sebesar 7,912 menunjukkan besaran dasar dari variabel dependen. Artinya, apabila variabel independen yaitu Integritas (X_1) dan Beban Kerja (X_2) diasumsikan tidak ada atau bernilai nol (0), maka tingkat Kinerja Karyawan (Y) di Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum BULOG secara konsisten berada pada nilai positif sebesar 7,912.
- Koefisien Regresi Integritas (β_1) sebesar 0,925 angka koefisien regresi yang bernilai positif ini mengindikasikan adanya hubungan yang searah. Hal ini mengandung arti bahwa setiap penambahan atau peningkatan variabel Integritas sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Beban Kerja nilainya tetap (konstan) maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,925 satuan.
- Koefisien Regresi Beban Kerja (β_2) sebesar -0,084 angka koefisien regresi yang bernilai negatif ini menunjukkan pola hubungan yang berlawanan arah. Maknanya, setiap terjadi peningkatan variabel Beban Kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi variabel Integritas nilainya tetap (konstan) maka akan menyebabkan terjadinya penurunan pada Kinerja Karyawan sebesar 0,084 satuan.

4.6. Pembahasan

a. Pengaruh Variabel X1 Terhadap Variabel Y

Bersumber dari hasil uji statistik secara parsial (Uji T), variabel Integritas terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum BULOG. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, serta nilai koefisien regresi yang bernilai positif.

Hasil ini bermakna bahwa penanaman nilai-nilai integritas yang tinggi seperti kejujuran, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam bekerja secara nyata mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai di unit kerja tersebut. Karyawan yang memiliki integritas akan bekerja sesuai dengan standar operasional perusahaan dan menjaga objektivitas. Temuan ini sangat sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jalal & Aminuddin Irfani (2025) yang menyimpulkan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Widowati & Lia Wati (2026) yang membuktikan bahwa integritas berkontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Secara konseptual, temuan ini mempertegas pernyataan Juniarshah (2025) bahwa peningkatan nilai-nilai integritas seperti kejujuran dan etika profesional mampu mendorong kinerja karyawan secara substansial.

b. Pengaruh Variabel X2 Terhadap Variabel Y

Berlandaskan hasil pengujian secara parsial (Uji T), variabel Beban Kerja ditemukan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,408 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya beban kerja yang diterima karyawan di Divisi Akuntansi Perum BULOG saat ini tidak secara langsung memengaruhi perubahan kinerja mereka.

Kondisi tersebut dapat terjadi karena karyawan telah memiliki adaptasi yang sangat baik terhadap tuntutan pekerjaan. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anne Monika Fristy (2022) serta penelitian Dwiky Gilang Gumilar & Rismawati (2022) yang menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Tidak signifikannya beban kerja dalam penelitian ini justru dapat dijelaskan secara teoritis melalui pandangan Yera et al. (2024), di mana diindikasikan bahwa para pegawai saat ini tidak mengalami kesenjangan antara standar kapasitas yang dimilikinya dengan standar prestasi yang diharapkan perusahaan, sehingga mereka tetap mampu menyelesaikan permasalahan pada ambang batas wajar tanpa mengalami penurunan kinerja.

c. Pengaruh Variabel X1 dan X2 Terhadap Variabel Y

Bersumber dari hasil uji kelayakan model (Uji F), variabel Integritas dan Beban Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum BULOG. Bukti statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.

Hal ini membuktikan bahwa kombinasi dari karakter integritas individu pegawai dan level beban kerja dari perusahaan saling berinteraksi dalam menentukan optimalisasi pencapaian kinerja divisi secara keseluruhan. Meskipun beban kerja secara parsial tidak berdampak signifikan, namun ketika dipadukan dengan penerapan integritas yang kuat, kedua faktor ini menjadi prediktor yang sangat layak dan kuat untuk memprediksi keberhasilan operasional instansi. Kesimpulan ini sejalan dengan pendekatan penelitian terdahulu dari Andi Makkasoma, Bomer Pasaribu, dan Edy Sanusi Silitonga (2025) yang dalam model penelitiannya juga membuktikan bahwa variabel beban kerja dan integritas secara bersama-sama berkontribusi secara nyata terhadap hasil kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Integritas (X_1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Divisi Akuntansi Kantor Pusat Perum BULOG dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sedangkan Beban Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikansi $0,408 > 0,05$. Secara simultan, Integritas dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,683 atau 68,3%, yang berarti Integritas dan Beban Kerja mampu menjelaskan 68,3% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 31,7% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian.

Saran

- a. Bagi Manajemen Perum BULOG, khususnya Divisi Akuntansi, disarankan untuk mempertahankan dan memperkuat budaya kerja yang menjunjung integritas melalui sosialisasi kode etik, pemberian apresiasi, dan pengawasan terhadap pelaksanaan SOP.
- b. Terkait Beban Kerja, manajemen disarankan tetap melakukan pemantauan dan pemerataan tugas, terutama pada periode penutupan laporan keuangan, agar beban kerja tetap sesuai dengan kapasitas karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.Siroj, R., Afgani, W., Fatimah, Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(3), 1861–1864.
- [2] Aisah, S. N. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang. *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia*, 4(1), 18–25.
- [3] Andriani, N. (2024). Peran Integritas dan Teamwork Dalam Upaya Peningkatan Efektivitas Kerja Pegawai. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(2).
- [4] Ardiansyah, F. G., Pio, R. J., & Rumawas, W. (2026). Pengaruh Integritas Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk . Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(2).
- [5] Ardilla, M. N., & Rahayuningsih, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Jenis Kelamin Sebagai Moderator Pada Karyawan. *Jurnal Psimawa*, 7(2), 152–159. <https://doi.org/10.36761/jp.v7i2.5093>
- [6] Databoks Katadata. (2025). *Indonesia's Worker Productivity Figures by Business Sector in 2024*.
- [7] Edi Siregar, & Vidya Nourma Linda. (2022). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pusaka. *Jurnal Manajemen USNI*, 6(2 SE-Articles), 25–36. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i2.201>
- [8] Hasibuan, P., Azmi, R., Arjuna, D. B., & Rahayu, S. U. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi Analysis of Air Temperature Measurements Using the Observational Method. *ABDIMAS:Jurnal Garuda Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 8–15. <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
- [9] Kurniati, N., & Rojuaniah. (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Integritas Perilaku Dan*. 1(5), 1153–1172.
- [10] Lase, P. P. (2021). Pengaruh Integritas dan Profesionalisme Kerja terhadap Kualitas Pelayanan Publik. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(2), 135–144.
- [11] Nafiudin, Andari, Kurnia, D., & Safitri, A. T. (2021). Pentingnya Desain Ulang Pekerjaan Dan Deskripsi Pekerjaan Untuk Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(2), 155–167.
- [12] Nurhasanah, Jufrizen, & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja , Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 245–261.
- [13] Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Angket Dalam Teknik Analisis Data. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452.
- [14] Putri, H. J., & Murhayati, S. (2025). Metode Pengumpulan Data Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(2), 13073–13086.
- [15] Refiyana, A. M. C., & Vefiadytria, E. A. (2024). Uji Asumsi Klasik dalam Regresi Linier pada Perhitungan Menggunakan Laporan Keuangan di Sektor Telekomunikasi Bursa Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(2), 107–118. <https://doi.org/10.62017/jimea>
- [16] Rutumalessy, S. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik (Bps) Provinsi Maluku. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 207–217.
- [17] Said, H. S., Khotimah, C., Ardiansyah, D., & Khadrinur, H. (2023). Uji Validitas dan Reliabilitas: Pemahaman Mahasiswa Akuntansi Terhadap Matakuliah Accounting For Business atau Pengantar Akuntansi. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(2), 249–259. <https://doi.org/10.51903/jupea.v3i2.776>
- [18] Salsabila, A. Z., Fitri Nuraini Mardiyya, Ilham Ramadhan, Rahma Alya Ibnati, Raden Roro Bunga Putri N. A. P., Salsan Nurbaiti Handayani, Zahfany Hazmiyati Abdillah, Tahrir, & Arif Budiman.

- (2026). Pengembangan Skala Integritas Moral Mahasiswa. *Arus Jurnal Psikologi Dan Pendidikan*, 5(2), 1950–1960. <https://doi.org/10.57250/ajpp.v5i2.2996>
- [19] Saputra, F., Muthalib, A. A., & Adam, L. O. B. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA KENDARI Firman*. 2(1), 273–295.
- [20] Sholihah, L. H., & Rizqi, M. A. (2024). *Analisis beban kerja pada bagian keuangan dan sumber daya manusia di rumah sakit xyz*. 13(3), 286–299.
- [21] Sianturi, R. (2025). Uji NORMALITAS SEBAGAI SYARAT PENGUJIAN HIPOTESIS. *JURNAL PEMBELAJARAN DAN MATEMATIKA SIGMA (JPMS)*, 11(1), 1–14. <https://doi.org/10.36987/jpms.v11i1.7091>
- [22] Sonya, G., & Zusmawati, Z. (2025). Dampak Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari Cabang Utama Sumatera Barat. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 5(3), 699–714.
- [23] Taruna, A. B. N. M., Hasanuh, N., & Sulistiyo, H. (2022). Pengaruh Roe, Cr, Dan Der Terhadap Return Saham Perusahaan Farmasi Di Bei Periode 2015-2020. *Jurnal Maneksi*, 11(1), 266–272. <https://doi.org/10.31959/jm.v11i1.1074>
- [24] Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 6(2), 423–432. <https://doi.org/10.37034/infec.v6i2.921>
- [25] Widowati, & Wati, L. (2026). Pengaruh Integritas dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Parkland World Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 6(1), 530–543.
- [26] World Bank Country Growth and Jobs Report. (2026). *Running Faster, for Longer: Structural Transformation, Productivity, and Good Jobs*.
- [27] Yera, Syam, A. H., & Paramitha, A. N. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sumarorong Kabupaten Mamasa*. 4, 4089–4099.
- [28] Yuliantini, T., & Suryatiningsih. (2021). Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan Implikasinya pada Kinerja Organisasi. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17, 67–83. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v17i1.1245>