

**SKRIPSI**

**PENGARUH *INTELECTUAL CAPITAL* DAN *CULTURE ORGANIZATION* TERHADAP *LOYALTY EMPLOYEE*  
BANK BNI KCU MAKASSAR**



**MUHAMMAD IKSHAN NUR  
1910421119**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS FAJAR  
MAKASSAR  
2023**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH *INTELECTUAL CAPITAL* DAN *CULTURE ORGANIZATION* TERHADAP *LOYALTY EMPLOYEE* BANK BNI KCU MAKASSAR**



Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar sarjana pada Program Studi Manajemen

**MUHAMMAD IKSHAN NUR**  
**1910421119**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU-ILMU SOSIAL**  
**UNIVERSITAS FAJAR**  
**MAKASSAR**  
**2023**

**SKRIPSI**

**PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL DAN CULTURE ORGANIZATION TERHADAP LOYALTY EMPLOYEE BANK BNI KCU MAKASSAR**

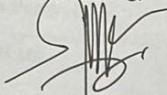
Disusun dan diajukan oleh

**MUHAMMAD IKSHAN NUR**  
1910421119

Telah Dipertahankan Dihadapan Tim Penguji Seminar Hasil/Skripsi  
Pada Tanggal **15 September 2023** Dan Dinyatakan Lulus

Makassar, 15 September 2023  
Disetujui Oleh,

Pembimbing,



**Ilham Safar, S.M., M.M.**

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar



**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial  
Universitas Fajar



**Dr. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom.**

**SKRIPSI**

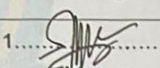
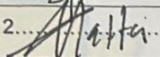
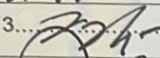
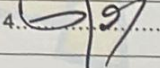
**PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL DAN CULTURE ORGANIZATION TERHADAP LOYALTY EMPLOYEE BANK BNI KCU MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh

**MUHAMMAD IKSHAN NUR**  
1910421119

telah dipertahankan dalam sidang Ujian Skripsi  
Pada Tanggal **15 September 2023** dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
**Dewan Penguji**

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Ilham Safar, S.M., M.M.	Ketua	1..... 
2.	Dr. Moh Hatta, S.E., M.Si.	Anggota	2..... 
3.	Dr. Ir. Mujahid, S.E., M.M.	Anggota	3..... 
4.	Dr. Abdul Samad A, S.E., M.Si.	Anggota	4..... 

**Ketua Program Studi Manajemen**  
**Fakultas Ekonomi dan Ilmu-ilmu Sosial**  
**Universitas Fajar**



**Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E.**  
PRODI MANAJEMEN

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

NAMA : MUHAMMAD IKSHAN NUR  
NIM : 1910421119  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH INTELLECTUAL CAPITAL DAN CULTURE ORGANIZATION TERHADAP LOYALTY EMPLOYEE BANK BNI KCU MAKASSAR"** adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur plagiasi, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 Ayat 2 dan Pasal 70).

Makassar, 15 September 2023  
Yang Membuat Pernyataan,



*[Handwritten Signature]*  
Muhammad Ikshan Nur

## PRAKATA

Segala puji dan syukur kami sampaikan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Berkat rahmat dan petunjuk-Nya, penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktunya. Tak lupa pula, kami mengirim salam dan penghormatan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju cahaya, dari zaman yang sederhana hingga zaman yang modern seperti sekarang. Adapun topik penelitian yang kami ajukan adalah "Pengaruh *Intellectual Capital* Dan *Culture Organization* Terhadap *Loyalty Employee* Bank BNI KCU Makassar".

Dalam kesempatan ini, penulis ingin mengungkapkan rasa terima kasih yang tulus kepada orang tua tercinta bapak Nurdin Dullah dan ibu tersayang Hasriani Halim dan saudara saya Muhammad Qadry Nur. Mereka telah memberikan dukungan, motivasi, dan nasihat yang tak ternilai harganya, yang pada akhirnya membantu penulis menyelesaikan skripsi ini dengan sukses. Penulis juga ingin menyatakan penghargaan kepada:

1. Bapak Dr. Mulyadi Hamid, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Fajar.
2. Ibu Dr. Hj. Yusmanizar, S.Sos., M.I.Kom, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar.
3. Bapak Dr. Abdul Majid Bakri, S.S., M.E, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Fajar.
4. Bapak Ilham Safar, S.M., M.M, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir Penulis yang senantiasa membimbing, memberikan arahan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Nasyirah Nurdin, S.M., M.M, selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Universitas Fajar yang selalu membantu penulis dalam urusan administrasi.
6. Segenap dosen program studi manajemen dan seluruh staff fakultas ilmu-ilmu sosial universitas fajar
7. Dan kepada keluarga besar HIPMI PT UNIFA telah memberikan pengalaman pengetahuan serta teman yang sampai hari ini masih kita jaga keharmonisannya
8. Kepada teman kegelapan yang menemani mulai awal sampai akhir yaitu ,asmul,faiz,ridha,tary,alwi,risdal,runi semoga senantiasa dalam lindungan yang kuasa
9. Dan juga kepada kawanku yang terlibat membantu memulihkan perjuangan saya dalam mengerjakan skripsinya yaitu ilyas,agil,alwi,aswar
10. Serta semua pihak yang terlibat dalam membantu saya yang tidak dapat saya tulis Namanya,I need U all dimana ada pertemuan disitu ada perpisahaan selamat menempuh kenyataan
11. Sukses dan Berjaya selalu UNIVERSITAS FAJAR MAKASSAR

Penulis menyadari masih terdapat banyak kekurangan pada skripsi ini, oleh sebab itu diharapkan saran dan masukan yang dapat bermanfaat bagi penulis

kedepannya. Penulis juga berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, 15 September 2023

Muhammad Ikshan Nur

## ABSTRAK

### PENGARUH *INTELLECTUAL CAPITAL* DAN *CULTURE ORGANIZATION* TERHADAP *LOYALTY EMPLOYEE* BANK BNI KCU MAKASSAR

MUHAMMAD IKSHAN NUR

ILHAM SAFAR

varia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *intellectual capital* dan *culture organization* terhadap *loyalty employee* pada bank BNI KCU makassar. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan sampel sebanyak 39 responden dan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yaitu dengan penyebaran kusioner serta telah melakukan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji normalitas, uji regresi linier berganda, uji determinasi, uji t dan uji f dengan bantuan software spss versi 26. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji f diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau  $20,082 > 3,25$  sehingga dikatakan berpengaruh signifikan karena tingkat nilai yang diperoleh 0,00 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dinyatakan bahwa variabel *intellectual capital* dan *culture organization* memiliki pengaruh terhadap *loyalty employee* pada bank bni kcu makassar . sedangkan uji t diperoleh nilai t hitung  $4,648 > 2,028$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga variabel *intellectual capital* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *loyalty employee*. Sedangkan bel *culture organization* diperoleh nilai t hitung  $1,319 < 2,028$  dan nilai signifikan  $0,195 > 0,05$  sehingga dikatakan bahwa variabel *culture organization* tidak berpengaruh signifikan terhadap *loyalty employee*.

**Kata kunci :** *intellectual capital, culture organization, loyalty employee*



## **ABSTRACT**

### **THE INFLUENCE OF INTELLECTUAL CAPITAL AND CULTURE ORGANIZATION ON LOYALTY OF EMPLOYEE BANK BNI KCU MAKASSAR**

**MUHAMMAD IKSHAN NUR  
ILHAM SAFAR**

*This study aims to determine the influence of intellectual capital and organizational culture on employee loyalty at Bank BNI KCU Makassar. With a sample of 39 respondents and using the saturated sample method. The data collection technique is by distributing questionnaires and having tested the validity and reliability. The data analysis technique used is the classic assumption test, normality test, multiple linear regression test, determination test, t test and f test with the help of SPSS version 26 software. 25 so that it is said to have a significant effect because the level of value obtained is 0.00 which is smaller than 0.05 so it is stated that the intellectual capital and culture organization variables have an influence on employee loyalty at bank BNI KCU Makassar. while the t test obtained a t value of  $4.648 > 2.028$  and a significant value of  $0.000 < 0.05$  so that the intellectual capital variable has a positive and significant effect on employee loyalty. Meanwhile, the culture organization variable obtained a t-count value of  $1.319 < 2.028$  and a significant value of  $0.195 > 0.05$  so that it is said that the culture organization variable has no effect on employee loyalty.*

**Keywords: intellectual capital, culture organization, employee loyalty**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep .....	9
2.2 Tinjauan Emperik.....	17
2.3 Kerangka Pikir .....	20
2.4 Definisi Operasional .....	21
2.5 Hipotesis .....	22
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	<b>23</b>
3.1 Rancangan Penelitian .....	23
3.2 Tempat dan Waktu.....	23
3.3 Populasi dan Sampel .....	23
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	24
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	24
3.6 Pengukuran Variabel .....	25
3.7 Instrumen Penelitian.....	25
3.8 Analisis Data.....	27
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>31</b>
4.1 Gambaran umum Instansi.....	31
4.2 Deskripsi Responden Penelitian .....	33
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	35
4.4 Hasil Uji Instrumen .....	37
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	41
4.6 Uji Analisis Data.....	44
4.7 Uji Hipotesis.....	46
4.8 Pembahasan .....	48
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>52</b>
5.1 Kesimpulan .....	52
5.2 Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>56</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3. 1 Penelitian Skala Likert .....	26
Tabel 4. 1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	33
Tabel 4. 2 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	33
Tabel 4. 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	34
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel <i>Intellectual Capital</i> .....	35
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel <i>Culture Organization</i> .....	36
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel <i>Intellectual Capital</i> .....	37
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas <i>Intellectual Capital</i> .....	38
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Culture Organization</i> .....	39
Tabel 4. 9 Tabel Validitas Variabel <i>Loyalty Employee</i> .....	40
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reabilitas .....	41
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas .....	41
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas .....	43
Tabel 4. 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	44
Tabel 4. 14 Hasil Uji Analisis Linear Berganda .....	45
Tabel 4. 15 Hasil Uji Parsial.....	46
Tabel 4. 16 Hasil Uji Simultan.....	47

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	21
--------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Menurut (Afandi, 2018) Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Oleh karena itu, keterampilan yang dimiliki oleh seorang perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan. Dalam perusahaan manajemen memiliki peran yang sangat penting. Manajemen membantu perusahaan dalam merumuskan visi, misi dan tujuan jangka panjang. Yaitu dengan melakukan perencanaan strategis karna perencanaan yang baik membantu perusahaan mengarahkan sumber daya dengan efisien. Selain itu manajemen membantu mengorganisasikan sumber daya perusahaan, termasuk manusia, keuangan infrastruktur dan teknologi . Dengan pengorganisasian yang efektif manajemen memastikan bahwa sumber daya tersedia dan dikelola dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Peran manajemen dalam pengambilan keputusan juga sangat penting bagi perusahaan seperti manajer yang bertanggung jawab untuk menganalisis informasi yang relevan, mengevaluasi opsi yang ada, mempertimbangkan risiko, dan membuat keputusan yang berdampak pada keseluruhan perusahaan. Manajemen juga berperan dalam pengembangan dan pengelolaan

karyawan dengan memberikan pelatihan, memfasilitasi pengembangan karir dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, dalam mencapai potensi kerja terbaik para karyawan.

Dalam keberhasilan perusahaan salah satu unsur yang paling penting yaitu unsur sumber daya manusia. Untuk meningkatkan produktivitas perusahaan diperlukan SDM yang berkualitas dan terampil agar dapat melaksanakan tugas yang diberikan dan memberikan hasil yang lebih baik. Karena SDM juga harus memiliki inovasi dan kreativitas perusahaan agar memiliki potensi untuk berkontribusi pada inovasi dan kreativitas perusahaan sehingga SDM yang kompeten dapat memberikan kinerja yang tinggi dan mencapai target perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam mengembangkan budaya perusahaan, sehingga karyawan mempunyai komitmen, integritas dan memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan perusahaan yang membantu dalam membangun budaya yang positif dan inklusif. Dalam pengembangan dan pelatihan SDM yang berkualitas perlu mendapatkan pengembangan dan pelatihan yang kontinu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi mereka. Dalam artian lain unsur sumber daya manusia menjadi aset yang sangat berharga bagi perusahaan SDM yang berkualitas, terlatih dan termotivasi dapat meningkatkan produktivitas, membawa inovasi, membangun budaya perusahaan yang baik, mengelola perubahan, dan menjaga hubungan kerja yang positif.

*Intellectual capital* atau biasa disebut kapital intelektual karyawan mengacu pada pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dalam satu organisasi. Pengaruh *intellectual*

*capital* sangat signifikan terhadap keberhasilan perusahaan. *Intellectual capital* mencakup pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang mengacu pada pengetahuan dan keterampilan yang relevan agar memberikan kontribusi yang lebih baik dalam pekerjaan mereka. Dengan *intellectual capital* cenderung lebih inovatif dan kreativitas yang tinggi dengan menghasilkan ide-ide baru, solusi yang inovatif dan memberikan kontribusi yang berarti dalam menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. Pada intinya pengaruh *intellectual capital* dalam perusahaan sangatlah penting, karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan kompetensi yang relevan dapat memberikan kontribusi yang signifikan baik itu inovasi, kinerja perusahaan, kolaborasi dan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk menjaga *intellectual capital*

*Culture organization* berpengaruh terhadap *loyalty employee* dalam meningkatkan loyalitas karyawan di pelukan budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai positif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memperlakukan karyawan dengan adil. Saat karyawan merasa bahwa nilai-nilai dan tujuan organisasi sejalan dengan nilai-nilai mereka sendiri, para karyawan lebih mungkin mengidentifikasi diri dengan organisasi dan merasa puas dalam bekerja dengan organisasi tersebut. *Culture organization* yang memberikan dukungan dan penghargaan kepada karyawan dapat meningkatkan loyalitas mereka baik itu mereka dihargai, didengarkan dan didukung oleh organisasi itu sendiri. *Culture organization* yang menekankan nilai-nilai etika dan integritas juga dapat berpengaruh terhadap *loyalty employee*, karena mereka merasa bahwa organisasi adalah tempat yang sesuai dengan prinsip-prinsip mereka,

sehingga mereka tetap setia dan berkomitmen terhadap *organization*. Pada intinya budaya organisasi yang positif, inklusif, mendukung dan sesuai dengan nilai-nilai karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan karena karyawan yang merasa di hargai, didukung dan memiliki kesempatan untuk berkembang cenderung memilih untuk tetap setia dan berkomitmen terhadap organisasi dalam jangka yang panjang.

Salah satu faktor penting dalam kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan adalah *loyalty employee*. *Loyalty employee* memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dan merasa terikat dengan tujuan dan kesuksesan perusahaan karena memiliki kecenderungan untuk bekerja lebih tekun, inisiatif, dan berkontribusi secara aktif dalam mencapai target dalam sasaran perusahaan. Selain itu mengganti dan melatih karyawan baru memerlukan waktu, sumber daya, dan biaya. Dengan memiliki karyawan yang loyal, perusahaan dapat mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan pelatihan dan integritas karyawan baru. Loyalitas karyawan membantu mempertahankan pelanggan yang setia dan membangun reputasi perusahaan yang baik dimata pelanggan sehingga mereka memiliki pengetahuan dan pengalaman yang mendalam tentang pelanggan, kebutuhan mereka, dan cara terbaik untuk melayani mereka. Sikap dan perilaku positif dan perilaku dalam organisasi juga dapat mempengaruhi *loyalty employee* sehingga memperkuat kolaborasi tim, dan meningkatkan kepuasan karyawan secara keseluruhan. *Loyalty employee* pada intinya sangat penting untuk kesuksesan jangka panjang perusahaan dengan karyawan yang loyal, perusahaan dapat mencapai stabilitas, meningkatkan, produktivitas, menghemat biaya,



mempertahankan pelanggan, membangun budaya organisasi yang positif, dan menjadi daya tarik bagi bakat-bakat baru.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk yang dikenal dengan BNI menjadi Bank BUMN (Badan Usaha Milik Negara) pertama yang menjadi bisnis publik. Untuk memperbaiki struktur keuangan dan daya saingnya dalam menghadapi berbagai operasi korporasi di industri perbankan nasional BNI, antara lain proses rekapitalisasi pemerintah tahun 1999, penjualan saham pemerintah tahun 2007, dan penawaran umum terbatas saham tahun 2010. Saat ini pemerintah Republik Indonesia memiliki 60% saham BNI, sedangkan 40% sisanya dimiliki oleh masyarakat baik perorangan dalam maupun luar negeri dan institusi. BNI kini menjadi jaringan bisnis terbesar keempat di Indonesia.

Berikut ini adalah data pendidikan karyawan di Bank BNI KCU Makassar: Wahyuni Amin, A.md. Karyawan BNI KCU Makassar. Aktif sejak 1 Januari 2006. Dia memiliki gelar AMD dan dia menempati posisi Asisten Administrasi Logistik & Keuangan. Adapun background pendidikan terakhir yaitu D3 Teknik Elektro, Politeknik Negeri Ujung Pandang; Evelyn Kristina S S.H. Karyawan BNI KCU Makassar. Aktif sejak 1 Februari 1997. Dia memiliki gelar S.H dan dia menempati posisi Penyedia Layanan Prima/Emerland. Adapun background pendidikan terakhir yaitu S1 Perdata, Universitas Kristen Indonesia Paulus; Umar J, S.E. Karyawan BNI KCU Makassar. Aktif sejak 1 Februari 1997. Dia memiliki gelar S.E dan dia menempati posisi Asisten. Adapun background pendidikan terakhir yaitu Man Polmas; Dwi Wahyuni Sukmawati, S.E. Karyawan BNI KCU Makassar. Aktif sejak 1 September 1998. Dia memiliki gelar S.E dan dia menempati posisi Penyedia Pelayanan Uang Tunai.

Adapun background pendidikan terakhir yaitu S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ekonomi Makassar; Ira Fitria, S.T. Karyawan BNI KCU Makassar. Aktif sejak 1 Desember 2004. Dia memiliki gelar S.T dan dia menempati posisi Asisten Pelayanan Nasabah Cabang Makassar. Adapun background pendidikan terakhir yaitu S1 Teknik Kimia, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta; Juliani Agnes Porajouw, A.md. Karyawan BNI KCU Makassar. Aktif sejak 1 Desember 2004. Dia memiliki gelar A.md dan dia menempati posisi Asisten Administrasi Kredit. Adapun background pendidikan terakhir yaitu D3 Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado.

Loyalitas mengacu pada komitmen seseorang terhadap sesuatu selain diri dan fisik mereka seperti pikiran dan perhatian mereka. Loyalitas karyawan sangat penting untuk kesuksesan bisnis. Loyalitas karyawan menurut Pandey dalam (Munadzifah, 2021) adalah sikap yang menunjukkan dedikasi terhadap tujuan dan keberhasilan perusahaan, serta sebagai keyakinan bahwa organisasi ini adalah pilihan terbaik untuk bekerja.

Dari permasalahan diatas,peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan mengambil judul "**Pengaruh *intellectual capital* dan *culture organization* terhadap *loyalty employee***"

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas di atas, maka perumusan masalah dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Apakah *intellectual capital* berpengaruh terhadap *loyalty employee* pada Bank BNI KCU Makassar ?

2. Apakah *culture organization* berpengaruh terhadap *loyalty employee* pada Bank BNI KCU Makassar
3. Apakah *intelectual capital* dan *culture organization* berpengaruh secara simultan terhadap *loyalty employee* pada Bank BNI KCU Makassar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *intellectual capital* terhadap *loyalty employee* pada bank Bank BNI KCU Makassar
2. Untuk mengetahui pengaruh *culture organization* terhadap *loyalty employee* pada Bank BNI KCU Makassar
3. Untuk mengetahui pengaruh *intellectual capital* dan *culture organization* secara simultan terhadap *loyalty employee* pada Bank BNI KCU Makassar

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan peneltian, maka penulis berharap hasil dapat digunakan sebagai :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bermanfaat untuk mengembangkan pengetahuan serta keilmuan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang *intellectual capital employee*, *culture organization*, *loyalty employee*.

#### **2. Manfaat Praktis**

Serta adanya penelitian ini, maka diperlukan dapat berguna dan bermanfaat kepada beberapa pihak yang terkait, diantaranya sebagai berikut :

##### **a. Bagi Peneliti**

Penelitian ini bermanfaat sebagai menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi atau perusahaan sebagai sarana penerapan ilmu tentang pengetahuan yang telah diperoleh di perkuliahan terkhusus mengenai manajemen sumber daya manusia.

**b. Bagi Instansi**

Penulis sangat berharap melalui penelitian ini perusahaan dapat memperoleh manfaat yang kemudian bisa dijadikan bahan acuan dalam menyikapi masalah yang menyangkut kinerja pegawai.

**c. Bagi Universitas Fajar**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan referensi yang bisa digunakan untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep**

##### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hariandja & Efendi, 2002), Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, sumber daya manusia sangat diperlukan dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat.

Sedangkan menurut Sikula dalam (Supomo & Nurhayati, 2018), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut (Syafri, W, & Alwi, 2014), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai.

## 2. Intellectual Capital

Menurut (Hidayat & Azzahra, 2019) *Intellectual capital* didefinisikan sebagai sumber daya berupa material intelektual, pengetahuan dan informasi yang tersedia pada perusahaan yang menghasilkan aset bernilai tinggi dan manfaat ekonomi disetiap masa yang akan datang bagi perusahaan.

Stewar dalam (Priansa & Cahyani, 2015) yang menyatakan bahwa modal intelektual merupakan jumlah semua hal yang diketahui dan diberikan oleh semua orang dalam perusahaan/organisasi, yang memberikan keunggulan bersaing. *Intellectual capital* juga sebagai kombinasi dari aset tidak berwujud meliputi pasar, *intellectual property*, sumber daya manusia, dan infrastruktur yang menjalankan fungsinya dalam perusahaan (Brooking dalam Rousilita Suhendah,2012:6)

Definisi modal intelektual adalah komunitas pengetahuan yang diperoleh yang merupakan atribut organisasi dan berkontribusi secara signifikan untuk meningkatkan posisi dengan menambahkan nilai persaingan kepada pihak yang berkepentingan (Widarjo,2011). PSAK No. 19 edisi revisi, tertulis bahwa aset nonmoneter: aset tidak berwujud yang tidak berwujud yang digunakan untuk membiayai kegiatan usaha dimana aset tersebut disimpan harus memiliki sifat, identifikasi, pengendalian dan manfaat ekonomi.

Berdasarkan definisi tersebut diatas, maka *intellectual capital* dapat dianggap sebagai modal maya (aset tidak berwujud) dalam organisasi yang bersumber dari pengetahuan pekerja yang dapat digunakan untuk menciptakan keunggulan bersaing dalam menjalankan usaha maupun terus berkembang semakin canggih dimasa depan

(Solikhah & Badingatus, 2010), *intellectual capital* merupakan pengetahuan yang memberikan informasi tentang nilai tidak berwujud perusahaan yang dapat mempengaruhi nilai perusahaan. *Intellectual capital* diartikan sebagai komponen utama dari total modal perusahaan bagi perusahaan jasa yang bergerak dibidang manufaktur dan industri serta perusahaan yang kegiatannya berbasis pengetahuan.

(Swapradinta & Kurnia, 2016), Menurut swaprandita 2016 *intellectual capital* merupakan suatu konsep yang dapat memberikan sumber daya manusia berbasis pengetahuan baru dan mendeskripsikan aktiva tak berwujud yang jika digunakan secara optimal memungkinkan perusahaan untuk menjalankan strateginya dengan efektif dan efisien. Modal intelektual merupakan pengetahuan yang memberikan informasi tentang nilai tak berwujud perusahaan yang dapat mempengaruhi daya tahan dan keunggulan bersaing.

### **3. Culture Organization**

Budaya yang baik diciptakan oleh perusahaan untuk menjadi motivasi bagi karyawan, agar karyawan menghasilkan kinerja yang maksimal. Budaya organisasi penting di perhatikan oleh organisasi, karena menyangkut kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh seluruh anggota organisasi. Latief, Syardiansah, dan Haryati dalam (Ichsan & Nasution, 2020).

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan bagi setiap insan yang terlibat didalam perusahaan karena budaya merupakan jati diri dari setiap insan yang terlibat meski mereka mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Dengan adanya budaya yang kuat didalam perusahaan, maka semua

yang terlibat akan memiliki tujuan yang sama, sehingga karyawan akan menjalankan tugasnya dengan baik, Ichsan, dkk dalam (Ichsan & Nasution, 2020).

Budaya menurut Luthans dalam (Hamsah, Reskyratnasari, & Dkk, 2021). didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial.

Berdasarkan (Sutrisno, 2010) budaya organisasi merupakan perangkat system nilai-nilai (*value*), keyakinan (*believe*) atau norma-norma yang ditetapkan dan disepakati yang wajib diikuti oleh para anggota suatu organisasi, dijadikan sebagai pedoman dalam berperilaku dan pemecahan suatu masalah pada organisasi tersebut. Jadi jika diambil kesimpulan dari beberapa teori di atas, dapat dipahami bahwa budaya organisasi adalah suatu keyakinan yang disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi yang didalamnya. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan aturan yang menjadi pedoman dalam mencapai tujuan organisasi dan sebagai dasar mengurai persoalan ataupun masalah-masalah yang dihadapi organisasi.

Indikator budaya dalam organisasi menurut Winardi dalam (Hamsah, Reskyratnasari, & Dkk, 2021) adalah:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*);

Inovasi dan keberanian mengambil risiko adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Perhatian pada detail(*attention to detail*);



Perhatian terhadap detail adalah sejauh mana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi pada hasil (*outcome orientation*);

Berorientasi kepada hasil adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada Teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut.

4. Orientasi orang (*people orientation*);

Berorientasi kepada manusia adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

5. Orientasi tim (*team orientation*);

Berorientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu.

6. Sikap keagresifan (*aggressiveness*);

Sikap agresif adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

7. Adanya stabilitas (*stability*).

Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik).

Fungsi budaya menurut Robbins dan Coulter dalam (Muhammad & Manik, 2023), fungsi dibagi menjadi beberapa yaitu :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi para anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.

#### **4. Loyalty Employee**

Untuk dapat menimbulkan loyalitas kerja para karyawan, maka perusahaan harus mengusahakan agar para karyawan merasa senasib dengan perusahaan dan merasa memiliki sehingga dipandang perlu bagi perusahaan untuk mampu menciptakan hal-hal yang dapat memotivasi, memberikan gairah dan semangat kerja karyawan seperti adanya pengelolaan program kompensasi yang terrealisasi secara tepat, adil dan merata sesuai tingkatan dan tanggung jawabnya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dikembangkan oleh (Ramadhani & Rahardjo, 2017), yang menunjukkan bahwa realisasi pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya loyalitas kerja karyawan.

Menurut Hasibuan dalam (Muhammad & Manik, 2023), , menyatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun luar pekerjaan. Loyalitas kerja merupakan kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan, di sisi lain perusahaan mampu membalasnya dengan sangat baik kepada karyawan melalui pemberian kompensasi sebagai pemenuhan kebutuhan dan motivasi mereka bersedia bekerja dan loyal pada perusahaan, sehingga dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen perusahaan terhadap kebutuhan karyawan. Adanya perencanaan dan tersedianya program pengelolaan kompensasi

yang terealisasi secara adil dan tepat waktu dapat menjadi motivasi dan dorongan kepada karyawan untuk tetap loyal dengan menunjukkan kualitas terbaiknya dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan loyalitas karyawan dapat menciptakan hal-hal yang dapat memotivasi sehingga bisa menumbuhkan gairah dan loyalitas karyawan. Loyalitas kerja merupakan kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan, disisi lain mampu memberikan kompensasi sebagai pemenuhan dan kebutuhan sehingga bersedia bekerja dan loyal pada perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan-karyawan yang merasa puas memiliki loyalitas yang sangat tinggi terhadap organisasi. Rendahnya kepuasan kerja ini mendorong karyawan untuk tidak berkomitmen terhadap organisasi, sehingga merugikan organisasi itu sendiri seperti menurunnya prestasi kerja, rendahnya semangat kerja, menurunnya tingkat disiplin. Faktor-faktor pembentuk loyalitas organisasional akan berbeda bagi karyawan yang baru bekerja, setelah menjalani masa kerja yang cukup lama, serta bagi karyawan yang bekerja dalam tahapan yang lama menganggap perusahaan atau organisasi tersebut sudah menjadi bagian dalam hidupnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menurut (Jusuf, 2010) sebagai berikut:

1. Faktor rasional hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti : gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan.
2. Faktor emosional menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung,

perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja

3. Faktor kepribadian menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan

Indikator loyalitas karyawan:

- a. Taat pada peraturan

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik internal maupun eksternal.

- b. Tanggung jawab pada perusahaan

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko atas apa yang telah dilaksanakan.

- c. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

- d. Rasa memiliki.

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi.

Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi : hubungan social diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

## 2.2 Tinjauan Emperik

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Muhammad Rizki Adrian	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Sejahtera Jaya Abadi	Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan PT Sejahtera Jaya Abadi
2	Sugiyarto, S.E, M.M.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap	Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan	Dari hasil peneitian diketahui bahwa pengaruh variabel secara simultan terdapat hubungan atau pengaruh antara budaya organisasi (X1)

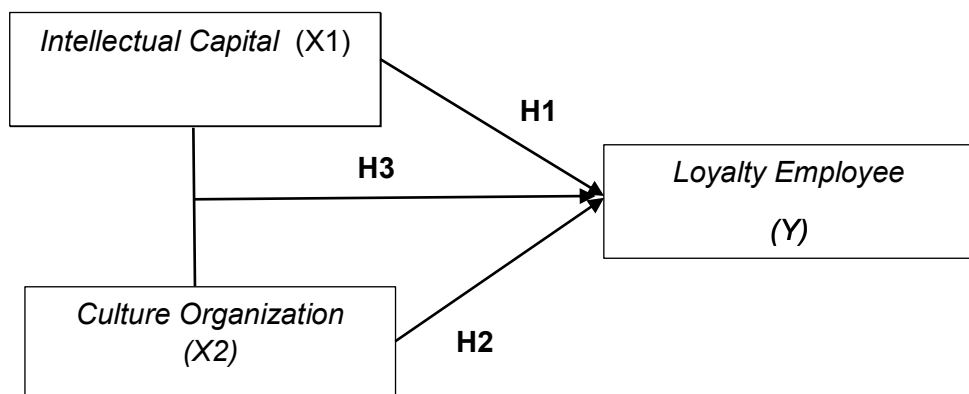
		Loyalitas Karyawan pada PT Purnamajaya Bhakti Utama		dan kepemimpinan (X2) secara bersama-sama terhadap loyalitas karyawan.
3	Donni Juni Priansa, Leni Cahyani	Pengaruh Modal Intelektual dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Pegawai <i>Customer Services Hotel Berbintang Empat di Kota Bandung</i>	Modal Intelektual, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai dan Loyalitas Pegawai	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa modal intelektual dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta dampaknya terhadap loyalitas pegawai <i>Customer Services Hotel Berbintang Empat di Kota Bandung</i>
4	(Muliati, 2020)	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai	Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kompensasi, Loyalitas Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, transformasional, budaya organisasi dan kompensasi signifikan memengaruhi loyalitas pegawai.

5	(Amrullah, Ismail, & Uzliawati, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, <i>Intellectual Capital</i> , keragaman pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi (Study Empiris Perusahaan Manufaktur di Provinsi Banten)	Budaya Organisasi, <i>Intellectual Capital</i> , keragaman pengukuran kinerja , kinerja organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, organisasi variabel budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Intellectual capital, Intellectual Capital</i> berpengaruh pengaruh positif dan signifikan terhadap pengukuran kinerja diversitas, diversitas pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, Modal Intelektual berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi dan Modal Intelektual berpengaruh positif mempengaruhi kinerja organisasi yang dimediasi oleh pengukuran Diversity Performance.
---	---------------------------------------	---	--	---

6	Herlinda Maya Kumala Sari	Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja dan stress kerja karyawan insitusi X dikediri	Budaya organisasi, gaya kepemimpinan, loyalitasn kerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif maupun negative terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja karyawan insitusi X. Budaya organisasi juga tidak memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap loyalitas melalui stress kerja karyawan insitusi X, sedangkan gaya kepemimpinan otoriter memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan insitusi X
---	------------------------------------	---	--	---

### 2.3 Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir



## 2.4 Definisi Operasional

### 1. *Intellectual Capital*

*Intellectual capital* atau modal intelektual karyawan yaitu jumlah dan kualitas pengetahuan, keterampilan pengalaman dan kontribusi intelektual yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi. Pengukuran modal intelektual didasarkan pada indikator yang dapat diamati dibawah.

Pulic (1998) menyatakan bahwa modal intelektual terdiri dari tiga komponen utama yaitu:

- a. *Human Capital*
- b. *Structural Capital*
- c. *Physical Capital*

### 2. *Culture Organization*

Berdasarkan dari beberapa penjelasan diatas dapat dipahami bahwa budaya organisasi adalah suatu keyakinan yang disepakati dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi yang didalamnya. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan aturan yang menjadi pedoman dalam mencapai tujuan organisasi dan sebagai dasar mengurai persoalan ataupun masalah-masalah yang dihadapi organisasi.

Menurut Robbins & Coulter dalam (Muhammad & Manik, 2023), beberapa indikator *Culture Organization* :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko
- b. Perhatian terhadap detail.
- c. Berorientasi kepada hasil.
- d. Berorientasi kepada manusia
- e. Berorientasi tim.

- f. Sikap agresif
- g. Stabilitas

### 3. *Loyalty Employee*

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan loyalitas karyawan dapat menciptakan hal-hal yang dapat memotivasi sehingga bisa menumbuhkan gairah dan loyalitas karyawan. Loyalitas kerja merupakan kesetiaan yang diberikan karyawan kepada perusahaan, disisi lain mampu memberikan kompensasi sebagai pemenuhan dan kebutuhan sehingga bersedia bekerja dan loyal pada perusahaan.

Menurut Siswanto dalam (Muhammad & Manik, 2023), ada beberapa indikator *Loyalty Employee* :

- a. Taat pada peraturan
- b. Tanggung jawab pada perusahaan
- c. Kemauan untuk bekerja sama
- d. Rasa memiliki

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. Diduga *Intellectual Capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Loyalty Employee*
- b. Diduga *Culture Organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Loyalty Employee*
- c. Diduga *Intellectual Capital* dan *Culture Organization* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Loyalty Emplo.*

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis, yaitu metode kuantitatif. Secara umum kuantitatif yaitu jenis metode penelitian dengan penyusunan secara sistematis, terencana serta terstruktur, jelas dari awal sampai dengan pembuatan desain dari penelitiannya.

Menurut (Sugiyono, 2018), data kuantitatif merupakan metode penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan deskriptif untuk menentukan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen dan variabel dependen

#### **3.2 Tempat dan Waktu**

Penelitian ini bertempat di Bank BNI KCU, Makassar, tepatnya di Jl. Jend. Sudirman No.1 Pisang Utara, Kec.Ujung Pandang , Kota Makassar, Sulawesi Selatan, 90115. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli s.d Agustus 2023. Penelitian ini berlangsung selama satu bulan.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Seluruh karyawan PT BNI (Persero) Tbk KCU

Makassar menjadi populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 39 orang.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi itu sendiri. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu jumlah. Adapun sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampling jenuh. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank BNI (Persero) KCU Makassar yang berjumlah sebanyak 39 responden. Artinya, semua anggota populasi karyawan diambil sebagai sampel dalam penelitian ini karena keterbatasan waktu.

### **3.4 Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli yaitu responden. Sedangkan sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban atau kuesioner yang dibagikan kepada karyawan pada PT Bank BNI (Persero) KCU Makassar.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan kuesioner. Kuesioner merupakan cara mengumpulkan data dimana responden diminta serangkaian pernyataan ditulis dan diberikan kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2018). Teknik pengumpulan data ini sering digunakan dalam penelitian kuantitatif karena dapat mencakup sejumlah besar responden dan memungkinkan data yang terstruktur dan mudah diolah.

### 3.6 Pengukuran Variabel

Variabel yang digunakan untuk mengukur dalam penelitian adalah variabel bebas dan terikat.

#### 1. Variabel Independen ( Variabel Bebas )

Variabel independen merupakan variabel yang memiliki dampak atau unsur penyebab yang akan mendampakki faktor yang berbeda (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian yang menjadi variabel bebas adalah *intellectual capiyal employee* dan *culture organization*.

#### 2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (variabel dependen) (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah loyalitas.

### 3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, dalam menguji kuesioner penelitian dengan uji validitas dan reabilitas menjadi syarat yang digunakan dalam penelitian kuantitatif yang berasal dari data digunakan instrumen kuesioner.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert dalam mengukur data dalam penyebaran kuesioner. Pada skala likert, responden memilih jawab dari variabel yang dibagi menjadi indikator variabel. Setiap indikator variabel memiliki bobot atau nilai dan menunjukkan tolak ukur dari adagium.

Tabel 3. 1 Penelitian Skala Likert

No	Keterangan	Skor Positif	Skor Negatif
1.	Sangat setuju	5	1
2.	Setuju	4	2
3.	Cukup setuju	3	3
4.	Tidak setuju	2	4
5.	Sangat tidak setuju	1	5

### 1. Uji Validitas

Menjelaskan terkait uji validitas yang merupakan media yang diberdayakan guna memperoleh data valid dimana data valid itu sendiri merupakan data yang sama antara dua data yang dilaporkan dalam penelitian dan data yang terjadi pada objek penelitian.

(Ghozali, 2013). Pengujian ini berguna untuk mengukur valid tidaknya pernyataan dalam instrument yang dijalankan penelitian dalam mengukur dan mendapatkan data dari responden. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan

### 2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama, uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang (Sugiyono, 2018). Uji reabilitas diukur dengan uji Cronbach's  $Alpha > 0,60$  maka kuesioner

atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Sedangkan jika nilai Cronbach's *Alpha* < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

### **3.8 Analisis Data**

Pada penelitian ini, analisis data dilakukan untuk menguji data yang telah didapatkan dari seluruh responden yang kemudian dianalisis menggunakan SPSS. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian yaitu:

#### **1. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Menurut (Kurniasari & Ghozali, 2013) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Data pengambilan keputusan normalitas data yaitu jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka regresi tersebut memenuhi normalitas, sedangkan jika data menyebar lebih jauh dan tidak mengikuti arah garis model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### **b. Uji Multikolinieritas**

Menurut (Kurniasari & Ghozali, 2013) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Pengujian multikolinieritas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/Tolerance$ ). Nilai *cut off* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $> 0,01$  atau sama dengan nilai  $VIF < 10$ .

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Kurniasari & Ghozali, 2013) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk melihat ada tidaknya masalah heteroskedastisitas yaitu dengan melihat adakah pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah residual dan sumbu X adalah X yang telah diprediksi. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka teridentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak heteroskedastisitas.

## 2. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)



Menurut (Kurniasari & Ghozali, 2013) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel individu independen (X) terhadap variabel dependen penjelas (Y). Pada dasarnya uji t menunjukkan besarnya pengaruh suatu variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, dengan tingkat signifikan 5% ( $\alpha = 0.05$ )

Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah satu per satu. Sebaliknya jika probabilitas lebih besar dari 0,5 maka variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Kurniasari & Ghozali, 2013) pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) juga mempengaruhi variabel terikat (Y). Pada dasarnya uji f digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) dalam menjelaskan variabel terikat (Y) dan taraf signifikansi 5%.

Jika nilai probabilitas lebih rendah dari 0,05 maka variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila nilai probabilitas lebih tinggi dari 0,05 maka variabel independen (X) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel dependen, sebaliknya apabila nilai probabilitas lebih tinggi dari 0,05 maka variabel independen (X) secara serentak tidak mempengaruhi variabel dependen (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Uji koefisien determinan digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh kekuatan model dalam menerangkan variasi

variabel dependen (Y). Nilai koefisiensi determinasi adalah nol sampai dengan satu ( $0 < R^2 < 1$ ).

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah analisis data yang digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel atau lebih variabel bebas (X), dengan variabel terikat (Y).

Menurut (Sugiyono, 2018), regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Jadi analisis regresi linear berganda dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal 2. Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = *Loyalty Employee*

a = Koefisien Konstanta

$b_1 b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = *Intellectual Capital E*

$X_2$  = *culture Organization*

e = Error, Variabel Gangguan

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran umum Instansi**

##### **1. Sejarah singkat Instansi**

PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (biasa disebut “BNI” atau “BANK”) pada awalnya didirikan di Indonesia sebagai bank sentral dengan nama “Bank Negara Indonesia” berdasarkan peraturan pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 1946 tanggal 5 juli 1946. Selanjutnya, berdasarkan Undang-Undang No. 17 tahun 1968”, dan statusnya menjadi bank umum milik negara. Selanjutnya, peran BNI sebagai bank yang diberi mandat untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan berpartisipasi dalam pembangunan nasional dikukuhkan oleh UU No. 17 tahun 1968 tentang bank negara Indonesia 1946

BNI merupakan bank BUMN pertama yang menjadi perusahaan publik setelah mencatatkan sahamnya di bursa efek Surabaya pada tahun 1996. Untuk memperkuat struktur keuangan dan daya saingnya di tengah industry perbankan nasional, BNI melakukan sejumlah aksi korporasi, antara lain proses rekapitalisasi oleh pemerintah di tahun 1999, divestasi saham pemerintah ditahun 2007, dan penawaran umum saham terbatas ditahun 2010. Penyesuaian bentuk hukum menjadi Persero, dinyatakan dalam akta No. 131, tanggal 31 juli 1992, dibuat dihadapan Muhani Salim , S.H., yang telah diumumkan dalam berita Negara Republik Indonesia No. 73 tanggal 11 september 1992 Tambahan No. 1A.

## 2. Visi dan Misi

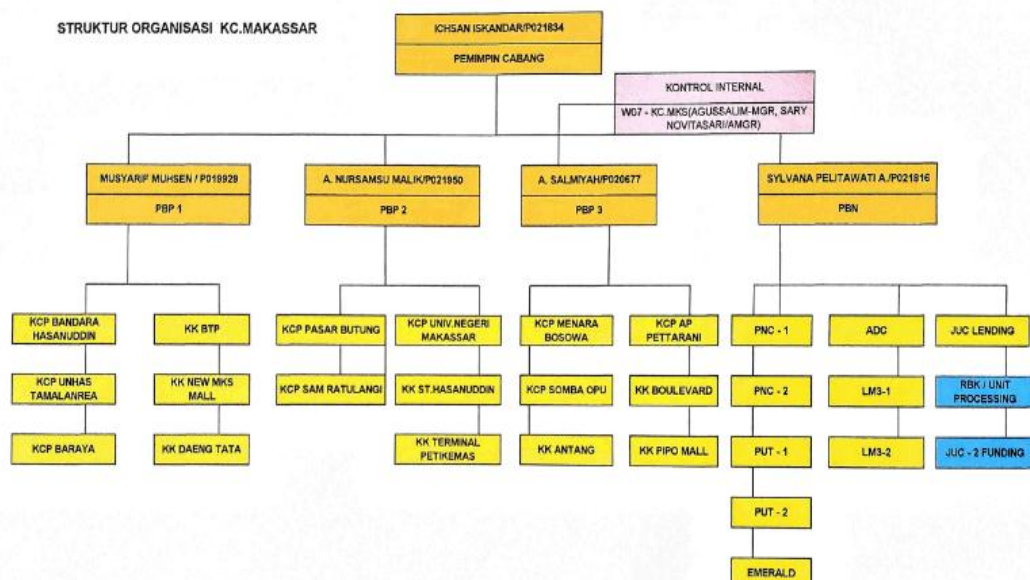
### a. Visi BNI

Menjadi Lembaga keuangan yang terunggul dalam layanan dan kinerja secara berkelanjutan.

### b. Misi BNI

1. Memberikan layanan prima dan solusi digital kepada seluruh nasabah selaku mitra bisnis pilihan utama.
2. Memperkuat layanan internasional untuk mendukung kebutuhan mitra bisnis global.
3. Meningkatkan nilai investasi yang unggul bagi investor
4. Menciptakan kondisi terbaik bagi karyawan bagi tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi.
5. Meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab kepada lingkungan dan masyarakat.
6. Menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata Kelola perusahaan yang baik bagi industri.

## 3. Struktur Organisasi



### **Gambar 4.1** **Struktur Organisasi BNI**

#### **4.2 Deskripsi Responden Penelitian**

Responden penelitian ini adalah pegawai Bank BNI KCU MAKASSAR karakteristik responden yang akan dikelompokkan menurut latar belakang atau profil setiap responden, yaitu sebagai berikut.

##### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Pada penelitian ini responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	10	25.6	25.6	25.6
	Perempuan	29	74.4	74.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

*Sumber ; hasil olah data , 2023*

Berdasarkan pada table diatas, bisa dilihat keseluruhan responden dari penelitian yaitu berjumlah 39 orang, dan responden laki-laki berjumlah 10 orang dan Perempuan 29 orang, bisa disimpulkan Sebagian besar pegawai di BNI KCU MAKASSAR mendominasi Perempuan yaitu 29 orang dengan *presentase* 74.4%

##### **2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pada penelitian ini responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.2

**Tabel 4. 2**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	4	10.3	10.3	10.3
	S1	34	87.2	87.2	97.4
	S2	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

*Sumber ; hasil olah data , 2023*

Berdasarkan pada table diatas, bisa dilihat keseluruhan responden mempunyai tingkat Pendidikan yang berbeda-beda. Dari tingkat Pendidikan D3 berjumlah 4 orang, S1 berjumlah 34 orang dan S2 berjumlah 1 orang. Jadi yang mendominasi tingkat Pendidikan pada responden diatas yaitu S1 sebanyak 34 orang dengan presentase 87.2%

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Pada penelitian ini responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4. 3**  
**Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	25	64.1	64.1	64.1
	26-30 Tahun	13	33.3	33.3	97.4
	31-40	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

*Sumber ; hasil olah data , 2023*

Berdasarkan pada table diatas, bisa diketahui responden pada penelitian mempunyai usia yang berbeda-beda. Dari usia responden 20-25 tahun yaitu 25 orang (64.1%), responden 26-30 tahun yaitu 13 orang

(33.3%), responden 31-30 tahun yaitu berjumlah 1 orang (2.6%). Jadi responden yang mendominasi diusia 20-25 tahun dengan *presentasee* 64.1%.

### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Tujuan dari deskripsi variabel penelitian ini yaitu untuk menjelaskan masing-masing variabel penelitian yang berdasarkan hasil dari jawaban oleh para responden yang telah melakukan pengisian pada pernyataan kuesioner yang sudah dibagikan.

#### 1. Deskripsi Variabel *Intellectual Capital*

Variabel *intellectual capital* terdapat 3 poin pertanyaan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 4**  
**Deskripsi Variabel *Intellectual Capital***  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.01	39	1.00	4.00	3.3590	.66835
X1.02	39	1.00	4.00	3.2564	.63734
X1.03	39	2.00	4.00	3.4103	.59462
Valid N (listwise)	39				

*Sumber ; hasil olah data , 2023*

Berdasarkan hasil uji deskripsi statistik yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel *intellectual capital* ditemukan bahwa indikator yang di nilai untuk responden menjadi indikator paling penting dalam membentuk *intellectual capital* adalah indikator x1.3 yakni hubungan keberlangsungan kerja pada perusahaan terjalin hubungan yang baik sesama pegawai, hal ini terbukti dasar melihat nilai mean yang diperoleh yakni 3.4103 dan merupakan nilai tertinggi dari indikator yang lain yaitu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dibekali oleh

pengatahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya dan struktur kerja perusahaan melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab berdasarkan kebutuhan pegawai yang telah ditetapkan, bahwa responden menganggap *intellectual capital* dapat dijelaskan dengan baik oleh hubungan keberlangsungan kerja pada perusahaan terjalin hubungan yang baik sesama pegawai .

## 2. Deskripsi Variabel *Culture Organization*

Variabel *culture organization* terdapat 6 poin pertanyaan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 5**  
**Deskripsi Variabel *Culture Organization***  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.01	39	2.00	4.00	3.5641	.55226
X2.02	39	2.00	4.00	3.5128	.55592
X2.03	39	1.00	4.00	3.2051	.69508
X2.04	39	1.00	4.00	3.2564	.71517
X2.05	39	2.00	4.00	3.4872	.55592
X2.06	39	2.00	4.00	3.4359	.59802
Valid N (listwise)	39				

Sumber ; hasil olah data , 2023

Berdasarkan hasil uji deskripsi statistik yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel *culture organization* di temukan bahwa indikator yang di nilai untuk responden menjadi indikator paling penting dalam membentuk *culture organization* adalah indikator X2.01 pegawai dalam memberikan tugas dan tanggung jawab berdasarkan memegang amanah tingkat pegawai dan nasabah, hal ini terbukti dasar melihat nilai mean yang di peroleh yakni 3.5641 dan merupakan nilai tertinggi dari indikator yang lain yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif, hal ini



mencermikan bahwa responden menganggap *culture organization* dapat di jelaskan dengan baik bahwa indikator amanah yang di bentuk oleh perusahaan.

### 3. Deskripsi Variabel *Loyalty Employee*

Variabel *loyalty employee* terdapat 4 poin pernyataan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**Tabel 4. 6**  
**Deskripsi Variabel *Intellectual Capital***  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.01	39	2.00	4.00	3.4615	.55470
Y.02	39	1.00	4.00	3.3590	.62774
Y.03	39	1.00	4.00	3.3333	.62126
Y.04	39	1.00	4.00	3.4103	.63734
Valid N (listwise)	39				

*Sumber ; hasil olah data , 2023*

Berdasarkan hasil uji deskripsi statistik yang dilakukan oleh peneliti untuk variabel *loyalty employee* di temukan bahwa indikator yang di nilai untuk responden menjadi indikator paling penting dalam membentuk *loyalty employee* adalah indikator Y.01 yakni pegawai selalu menanti aturan dan tata tertib perusahaan, hal ini terbukti dasar melihat nilai mean yang di peroleh yakni 3.4615 dan merupakan nilai tertinggi dari indikator yang lain yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerjasama dan rasa memiliki, hal ini mencermikan bahwa responden menganggap *loyalty employee* dapat di jelaskan dengan baik bahwa indikator taat pada peraturan yang di bentuk oleh perusahaan

## 4.4 Hasil Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas Data

Sebuah instrument bisa dikatakan valid jika koefisien korelasi  $r$  hitung lebih besar bila dibanding dengan koefisien  $r$  pada taraf signifikan

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Validitas *Intellectual Capital***  
**Correlations**

		X1.01	X1.02	X1.03	Total
X1.01	Pearson Correlation	1	.396*	.480**	.788**
	Sig. (2-tailed)		.013	.002	.000
	N	39	39	39	39
X1.02	Pearson Correlation	.396*	1	.548**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.000
	N	39	39	39	39
X1.03	Pearson Correlation	.480**	.548**	1	.827**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.788**	.803**	.827**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

*Sumber ; hasil olah data , 2023*

Berdasarkan table diatas hasil uji validitas variabel kualitas kehidupan kerja menunjukkan bahwa keseluruhan poin pernyataan pada variabel tersebut memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  table. Maka dari itu keseluruhan poin pernyataan pada variabel *intellectual capital* dapat dinyatakan valid

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Culture Organization**

		Correlations						
		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	Total
X2.01	Pearson Correlation	1	.576**	.239	.424**	.367*	.272	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.143	.007	.022	.094	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X2.02	Pearson Correlation	.576**	1	.265	.256	.533**	.497**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.102	.115	.000	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X2.03	Pearson Correlation	.239	.265	1	.421**	.075	.159	.572**
	Sig. (2-tailed)	.143	.102		.008	.650	.333	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X2.04	Pearson Correlation	.424**	.256	.421**	1	.339*	.286	.706**
	Sig. (2-tailed)	.007	.115	.008		.035	.078	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X2.05	Pearson Correlation	.367*	.533**	.075	.339*	1	.532**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.650	.035		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X2.06	Pearson Correlation	.272	.497**	.159	.286	.532**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.094	.001	.333	.078	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.692**	.743**	.572**	.706**	.675**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

*Sumber ; hasil olah data , 2023*

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas v ariabel *culture organization* menunjukkan bahwa keseluruhan poin pertanyaan pada variabel tersebut memiliki  $r$  hitung >  $r$  tabel. Maka dari itu keseluruhan poin pernyataan pada variabel *culture organization* dapat dinyatakan valid.

**Tabel 4. 9**  
**Tabel Validitas Variabel *Loyalty Employee***  
**Correlations**

		Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Total
Y.01	Pearson Correlation	1	.570**	.535**	.269	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.098	.000
	N	39	39	39	39	39
Y.02	Pearson Correlation	.570**	1	.562**	.346*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.031	.000
	N	39	39	39	39	39
Y.03	Pearson Correlation	.535**	.562**	1	.443**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.000
	N	39	39	39	39	39
Y.04	Pearson Correlation	.269	.346*	.443**	1	.682**

Sumber ; hasil olah data , 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas variabel *loyalty employee* menunjukkan bahwa keseluruhan poin pertanyaan pada variabel tersebut memiliki nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel. Maka dari itu keseluruhan poin pernyataan pada *loyalty employee* dapat dinyatakan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Pada pengujian ini dilakukan uji. *Cronbach Alph* pada masing-masing Variabel. *Cronbach Alpha* menunjukkan bahwa nilai yang dapat diterima dari pernyataan kuesioner adalah > 0,6

**Tabel 4. 10**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpah	Keterangan
<i>Intellectual Capital</i>	0.727	Reliabele
<i>Culture Organization</i>	0.752	Reliabele
<i>Loyalty Employee</i>	0.767	Reliabele

Sumber ; hasil olah data , 2023

Berdasarkan tabel diatas Uji Reabilitas Variabel menunjukkan nilai Cronbach Alpha Masing-masing sebagai berikut: *intellectual capital* sebesar 0.727, variabel *culture organization* sebesar 0.752, variabel *loyalty employee* sebesar 0.767. nilai cronbach alpha dari setiap variabel > 0.6, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa setiap variabel reliabel.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

**Tabel 4. 11**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28904845
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.061
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

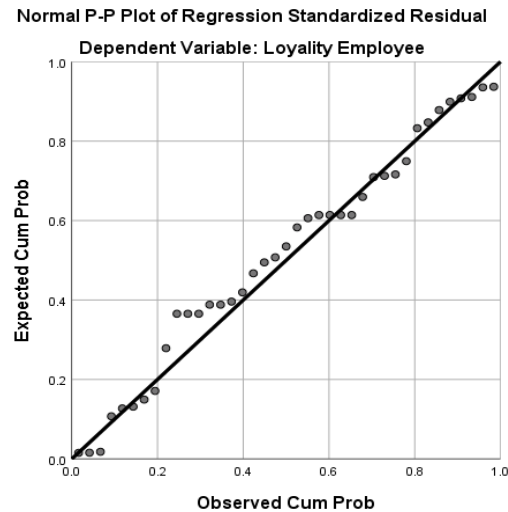
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber ; hasil olah data , 2023

Berdasarkan tabel 4.11 diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikannya yaitu 0,089 > 0,05 sehingga dapat dikatakan dalam uji

normalitas yang didapatkan berdistribusi normal. Selain itu, dalam uji normalitas ini juga dilakukan dengan analisa grafik ; jika sebaran data



**Grafik P-P Plot**

**Gambar 4.2**  
**Grafik P-P Plo**

Berdasarkan gambar diatas Grafik P-P Plot dapat pula dilihat data dalam penelitian yang terdistribusi normal. Berdasarkan 4.4 menunjukkan bahwa titik-titik memanjang di sekitar garis dan mengikuti garis, sehingga dapat disimpulkan variabel penelitian dapat berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor*. Nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > memperhatikan adanya multikolinieritas, jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 memperlihatkan tidak terjadinya multikolinieritas.

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

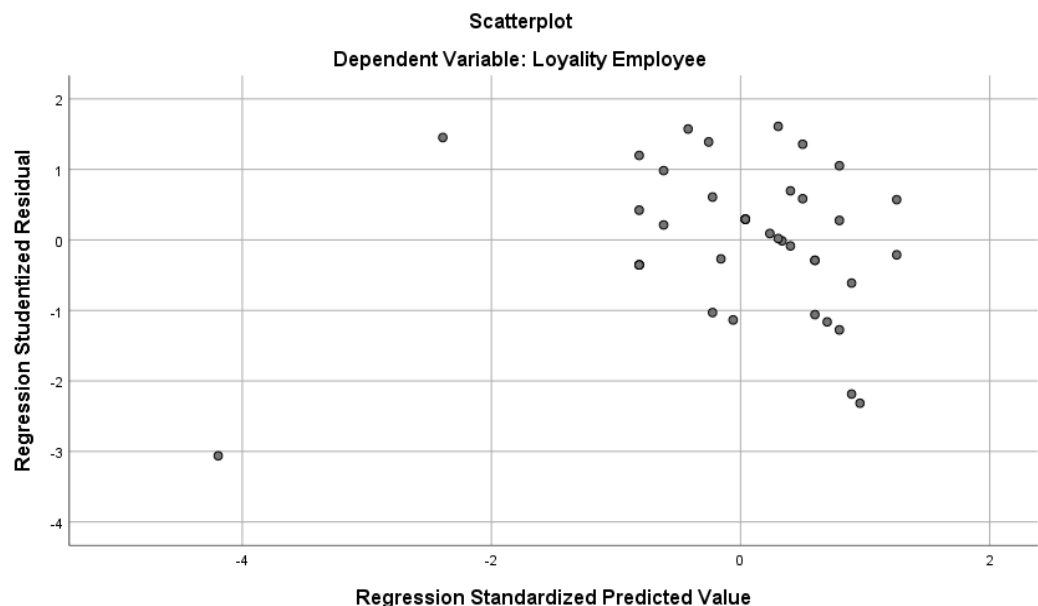
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.211	1.884		1.705	.097		
Intelectual Capital	.760	.163	.620	4.648	.000	.738	1.356
Culture Organization	.134	.101	.176	1.319	.195	.738	1.356

a. Dependent Variable: *Loyalty Employee*

Sumber ; hasil olah data , 2023

Berdasarkan tabel 4.10 memperlihatkan nilai *tolerance* tiap-tiap variabel sebesar  $0.738 > 0.10$  dan nilai VIF  $1.356 < 10$ . Hal ini dapat memberikan kesimpulan setiap variabel yang dimasukkan pada penelitian ini diketahui tidak mengalami multikolinieritas.

### 3. Uji Heterokedastisitas



**Gambar 4.3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan pada gambar diatas yang menggambarkan variabel data penelitian yang berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang

dapat di artikan tidak terjadi heteroskedastisitas pada faktor-faktor yang digunakan dalam pengujian. Tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y.

#### 4.6 Uji Analisis Data

##### 1. Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.527	.501	1.32437

a. Predictors: (Constant), Culture Organization, Intellectual Capital  
Sumber ; hasil olah data , 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien regresi linier berganda diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0.726 artinya hal ini menunjukkan tingkat hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi dengan komitmen organisasi Kantor Samsat Kota Makassar adalah positif dan kuat. Nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.527 artinya pengaruh *intellectual capital* dan *culture organization* terhadap *loyalty employee* Bank BNI KCU Makassar sebesar 0.527 atau 52.7% sedangkan sisanya yaitu 47.3% yang dipengaruhi oleh variabel yang lain.

##### 2. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda dilaksanakan guna mengidentifikasi arah korelasi antara variabel independen dan variabel dependen, apakah setiap variabel independen menunjukkan hubungan yang positif atau



negatif. Selain itu, juga digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen serta mengindikasikan apakah nilai variabel independen mengalami peningkatan atau penurunan. Ditentukan apakah pengaruhnya bersifat positif atau negatif

**Tabel 4. 14**  
**Hasil Uji Analisis Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.211	1.884		1.705	.097
	Intelectual Capital	.760	.163	.620	4.648	.000
	Culture Organization	.134	.101	.176	1.319	.195

a. Dependent Variable: *Loyalty Employee*

*Sumber ; hasil olah data , 2023*

Berdasarkan tabel diatas hasil uji persamaan koefisien regresi linier berganda diatas dapat diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

$$Y = 3.211 + 0.760X_1 + 0.134X_2$$

Keterangan:

Y = *loyalty employee*

X1 = *intellectual capital*

X2 = *culture organization*

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien Regresi

e = Variabel Pengganggu

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta variable *loyalty employee* (Y) sebesar 3.211 menyatakan bahwa jika tidak ada *intellectual capital* dan, *culture organization* maka besarnya *loyalty employee* pada bank BNI KCU Makassar adalah 3.211 satuan.
2. Koefisien *intellectual capital* (X1)  
Apabila *intellectual capital* naik sebesar satuan, maka *loyalty employee* pada Bank BNI KCU Makassar akan meningkat sebesar 0.760 satu satuan.
3. Koefisien *culture organization* (X2)  
Apabila *culture organization* naik sebesar satu satuan maka *loyalty employee* pada Bank BNI KCU Makassar meningkat sebesar 0.134 satu satuan.

## 4.7 Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial

Dalam pengujian ini, dilakukan uji parsial guna mengamati pengaruhnya setiap variabel independen pada variabel dependen memakai tingkatan signifikan 5%. Dengan tingkatan signifikan  $>0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variabel independen ada pengaruh pada variabel dependen. Penelitian uji t bisa diamati di bawah ini:

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	3.211	1.884		1.705	.097
	Intellectual Capital	.760	.163	.620	4.648	.000
	Culture Organization	.134	.101	.176	1.319	.195

- a. Dependent Variable: *Loyalty Employee*  
*Sumber ; hasil olah data , 2023*

Dari tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai t hitung *intellectual capital* adalah sebesar t hitung 4.648 > t tabel 2.028 pada signifikansi 0.000 < 0.005. hal ini memperlihatkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *loyalty employee*, Sedangkan pada *culture Organization* memperlihatkan t hitung sebesar 1.319 < t tabel 1.989 pada signifikansi 0.195 < 0.05. Hal ini memperlihatkan bahwa *culture Organization* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *loyalty Employee* pada Bank BNI KCU Makassar.

## 2. Uji Simultan (f)

Uji f menunjukkan bahwa seluruh variabel independent sebagai berhubungan (simultan) berkaitan dengan variabel dependen. Uji f adalah dengan melihat nilai F yang diperhitungkan dengan nilai f yang berada di tabel. Nilai f hitungan melebihi besarnya dari nilai f tabel maka menerima hipotesis alternative yang menjawab seluruh variabel bebas dengan simultan mempengaruhi variabel tetap. Uji f pada penelitian ini bisa diamati pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4. 16**  
**Hasil Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.447	2	35.224	20.082	.000 <sup>b</sup>
	Residual	63.143	36	1.754		
	Total	133.590	38			

- a. Dependent Variable: *Loyalty Employee*  
 b. Predictors: (Constant), *Culture Organization*, *Intellectual Capital*  
*Sumber ; hasil olah data , 2023*

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji simultan (Uji-F) menunjukkan bahwa dalam perhitungan terkait *intellectual capital* dan *culture organization*, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000. Oleh karena itu, nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai alpha ( $0.000 < 0.05$ ). Sebagai akibatnya, hipotesis nol ( $H_0$ ) dapat ditolak, dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, *intellectual capital* dan *culture organization* memiliki pengaruh terhadap *loyalty employee* di Bank BNI KCU Makassar.

#### **4.8 Pembahasan**

##### **1. Pengaruh kualitas *intellectual capital* terhadap *loyalty employe***

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *intellectual capital* di bank bni kcu makassar memiliki pengaruh terhadap *loyalty employee* secara positif dan signifikan. oleh karena itu,  $H_1$  dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *intellectual capital* memiliki pengaruh terhadap *loyalty employee*, diterima.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Donni Juni Priansa, Leni Cahyani (2015) yang menghasilkan bahwa *intellectual capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai customer services empat dikota bandung.

*Intellectual capital* merupakan pengetahuan yang memberikan informasi tentang nilai tak berwujud perusahaan yang dapat mempengaruhi daya tahan dan keunggulan bersaing. Jika *intellectual Capital* semakin kuat maka *loyalty employee* di bank bni kcu makassar juga akan semakin kuat dengan didasari oleh indikator yang di gunakan oleh peneliti dalam kuesioner penelitian ini yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu hubungan keberlangsungan kerja pada perusahaan terjalin hubungan yang baik

sesama pegawai. Jadi, hubungan yang baik antara sesama pegawai di bank bni kcu makassar adalah faktor penting dalam membangun loyalitas karyawan. Upaya untuk mempromosikan kerjasama, komunikasi yang efektif, dan lingkungan kerja yang positif dapat berdampak positif pada hubungan tersebut, yang pada akhirnya akan membantu mempertahankan karyawan yang setia terhadap perusahaan.

## **2. Pengaruh *culture organization* terhadap *loyalty employee***

Berdasarkan hasil secara parsial *culture organization* terhadap *loyalty employee* menunjukkan hasil variabel *culture organization* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *loyalty employee* di bank BNI KCU makassar. Oleh karena itu, H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa *culture organization* terhadap *loyalty employee* memiliki pengaruh positif dan signifikan, ditolak.

Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian sebelumnya yang di uji oleh Herlinda Maya Kumala Sari (2016), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *culture organization* tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan insitusi X, sehingga peneliti menyimpulkan bahwa dalam konteks tertentu, faktor-faktor lain memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap loyalitas karyawan daripada budaya organisasi. Jadi, meskipun budaya organisasi memiliki potensi untuk memengaruhi loyalitas karyawan, faktor-faktor seperti ketidaksesuaian nilai, ketidakadilan, kepemimpinan yang kurang mendukung, dan komunikasi yang buruk dapat mengurangi dampak positifnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu berinvestasi dalam menciptakan budaya organisasi yang konsisten, inklusif, dan mendukung, serta memastikan bahwa nilai-nilai budaya tersebut tercermin dalam praktik dan perilaku sehari-hari di tempat kerja.

### 3. Pengaruh *intellectual capital* dan *culture organization* terhadap *loyalty employee*

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan memperlihatkan nilai yang positif dan signifikan. Berarti bahwa kedua variabel *intellectual capital* dan *culture organization* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *loyalty employee* pada bank bni kcu makassar. Oleh sebab itu, H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa secara simultan *intellectual capital* dan *culture organization* terhadap *loyalty employee* memiliki pengaruh positif dan signifikan, diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Muhammad Rizki Adrian (2021) & Donni Juni Priansad (2015) yang menyatakan bahwa secara simultan *intellectual capital* dan *culture organization* berpengaruh terhadap *loyalty employee*.

modal intelektual yang kuat dengan budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, memenuhi kebutuhan, dan menghargai kontribusi karyawan. Hal ini akan memberikan insentif kuat bagi karyawan untuk tetap setia terhadap perusahaan, yang pada gilirannya dapat mengurangi pergantian karyawan, meningkatkan produktivitas, dan memperkuat reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu merencanakan dan melaksanakan strategi yang berfokus pada pengembangan modal intelektual karyawan dan budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Karyawan yang memiliki *intellectual capital* merasa mereka memiliki keterampilan yang berharga akan merasa lebih percaya diri dalam pekerjaan mereka dan lebih cenderung untuk tetap setia kepada perusahaan yang membantu meningkatkan kompetensi mereka. Dan juga, *culture organization* mendukung untuk menciptakan hubungan yang kuat antar

karyawan sehingga berdampak positif pada *loyalty employee* karena merasa bahwa mereka adalah bagian dari sebuah perusahaan yang peduli.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian ini yang berjudul pengaruh *intellectual capital* dan *culture organization* terhadap *loyalty employee* pada bank BNI KCU Makassar adalah dapat dilihat dibawah ini :

1. *Intellectual capital* memiliki pengaruh signifikan terhadap *loyalty employee* di BNI KCU Makassar .
2. *Culture organization* tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *loyalty employee* di BNI KCU Makassar.
3. *Intellectual capital* dan *culture organization* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *loyalty employee* pada BNI kcu Makassar.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini telah dilakukan, maka penulis memberikan secara baik kepada BNI KCU Makassar, universitas, dan peneliti selanjutnya. Saran tersebut adalah sebagai berikut :

##### **1. Bagi intstansi**

- a. BNI KCU Makassar sebaiknya melakukan eveluasi terkait kenyamanan karyawan dalam melayani nasabah. Hal ini penting bagi karyawan karena karyawan merasa aman dan nyaman dalam bekerja dan memiliki *intellectual capital* sehingga karyawan dapat meningkatkan sebuah kualitas karyawan
- b. Bank BNI KCU Makassar hendaknya melakukan kembali secara persuasive agar karyawan dapat lebih memilih rasa komitmen pada



yang tinggi pada perusahaan seperti komitmen efektif dan berkelanjutan, apabila karyawan memiliki rasa keinginan berpindah tempat kerja maka komitmen kerja pada perusahaan tergolong rendah, maka perusahaan hendaknya melakukan evaluasi kepada karyawan dan memenuhi apa yang diharapkan karyawan.

- c. BNI KCU Makassar secara persuasive agar karyawan dapat lebih memiliki loyalitas sesama karyawan agar nantinya nasabah berdampak baik ketika kualitas dan loyalitas karyawannya bekerja secara baik dan disiplin, sehingga pengaruh yang dikeluarkan karyawan ber efek kepada semua nasabah BNI

## **2. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat menambahkan variabel yang baru selain dari yang dibahas dalam penelitian ini agar mendapatkan hasil yang lebih bervariasi dan dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amrullah, R., Ismail, T., & Uzliawati, L. (2019). Pengaruh budaya organisasi, intellectual capital dan keragaman pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi (study empiris perusahaan manufaktur di provinsi Banten). *Jurnal Riset Akuntansi Tirtayasa*, 221-240.
- Hamsah, M., Reskyratnasari, & Dkk. (2021). Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen*.
- Hariandja, & Efendi, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019). Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bosowa propertindo makassar. *Journal of economic, Management, Accounting And Technology*, 10.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen Kantor Cabang Utama Medan. *Of Education, Humaniora and Social Sciences*.
- Jusuf, H. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.
- Kurniasari, C., & Ghozali, I. (2013). Analisis pengaruh rasio CAMEL dalam memprediksi financial distress perbankan Indonesia. *Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Muhammad, M., & Manik, C. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat. *Ekonomi dan Manajemen Teknologi*.
- Muliati, M. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 518-528.
- Munadzifah, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Internal yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan pada CV. X-Tra Kaca & Aluminium Surabaya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 4.
- novia. (2012). PENGARUH INTELECTUAL CAPITAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN DAN NILAI PASAR PERUSAHAAN PERBANKAN DENGAN METODE VALUE ADDED INTELECTUAL COEFFICIENT. *JURNAL BISNIS DAN AKUNTANSI*, 24.
- Priansa, D. J., & Cahyani, L. (2015). Pengaruh Modal Intelektual Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Pegawai Costumer Service Hotel Berbintang Empat Di Kota Bandung. *Ecodemica*.
- Ramadhani, Z. P., & Rahardjo, M. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada

Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan).  
*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis.*

Solikhah, & Badingatus. (2010). *Pengaruh Intellectual Capital Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan, Pertumbuhan dan Nilai Pasar Pada Perusahaan yang Tercatat di Bursa Efek Indonesia*. Semarang.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.

Supomo, & Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Swapradinta, & Kurnia, D. (2016). *Analisis Faktor Determinasi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Perusahaan Manufaktur Di Bursa Efek Indonesia*. Yogyakarta.

Syafri, W, & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sumedang: Bumi Aksara.

Widoarjo, W. (2011). Pengaruh Modal Intelektual Kapital dan Pengungkapan Modal Intelektual Kapital Nilai Perusahaan. *Simposium Nasional Akuntansi XIV*.

L

A

M

P

I

R

A

N

**BIODATA PENULIS****Identitas Diri**

Nama : Muhammad Ikshan Nur  
Tempat, Tanggal Lahir : Watampone, 12 Maret 2001  
Perguruan Tinggi : Universitas Fajar  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
No. Telpon : 085258587128  
Email : muhammadikshan8080@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

SD : SDN 6 Watampone  
SMP : SMPN 2 Watampone  
SMA : SMAN 1 Bone

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenar-benarnya

Makassar, 15 September 2023

Muhammad Ikshan Nur

## KUESIONER PENELITIAN

### A. Identitas Responden

1. Nama :
  2. Jenis Kelamin :
  3. Usia :
  4. Karyawan :
- Dibidang

### B. Pentunjuk Pengisian Kuesioner

1. Bacalah pertanyaan atau pernyataan ini dengan baik dan teliti.
2. Jawab pertanyaan atau pernyataan dibawah ini sesuai dengan pendapat anda, dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
3. Pilih salah satu jawaban yang tersedia pada pertanyaan dan pernyataan dibawah ini.

### C. Berikut Pilihan Jawaban dan Skor Penilaiannya

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Cukup Setuju

2 = Tidak Setuju

1= Sangat Tidak Setuju

## DAFTAR PETANYAAN/PERNYATAAN

### 1. Variabel Modal Intelektual (x1)

NO.	Variabel Modal Intelektual	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dibekali oleh pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya.					
2.	Struktur kerja pada perusahaan melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab berdasarkan kebutuhan pegawai yang telah ditetapkan.					
3.	Hubungan keberlangsungan kerja pada perusahaan terjalin hubungan yang baik sesama pegawai					

### 2. Variabel Culture Organization (X<sub>2</sub>)

NO.	Variabel Culture Organization	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pegawai dalam memberikan tugas dan tanggung jawab memegang Amanah tingkat pegawai dan nasabah					
2.	Pegawai dalam menentukan tanggung jawab dipastikan memiliki kompetensi yang baik					
3.	Pegawai memilih susunan kerja antara pegawai secara umum dengan pegawai dengan nasabah					
4.	Perusahaan membagi sumber hasil yang baik sehingga terjadi legalitas yang baik bagi perusahaan					
5.	Perusahaan mendorong perkembangan teknologi dan juga perubahan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah dan peningkatan kerja pada pegawai					
6.	Perusahaan didukung model kerja antar pegawai dan juga penerapan teknologi digital					


### 3. Variabel Loyalty Employee (Y)

NO.	Variabel Loyalty Employee	SS	S	CS	TS	STS
1.	Pegawai selalu menanti aturan dan tata tertib perusahaan					
2.	Pegawai selalu memegang teguh, visi, misi perusahaan dan melaksanakan tugas sehari hari					
3.	Pegawai dan sesama rekan kerja selalu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan atasan.					
4.	Pegawai selalu berusaha memberikan segala kemampuan dan keahlian pegawai untuk memajukan dan melindungi citra perusahaan					



## LAMPIRAN 2

## Surat Balasan Izin Penelitian



Makassar, 22 JUN 2023

No : W077/2585  
Lamp : -

Kepada  
UNIVERSITAS FAJAR  
JL. Prof. Abdurrahman Basalamah No. 101  
Makassar

Hal : Perseujuan Izin Penelitian

Surat Saudara No : 379/B/DFEIS-UNIFA/2023 tanggal 08 Juni 2023

Menunjuk surat di atas perihal tersebut pada pokok surat dengan ini kami menyetujui permohonan izin Penelitian atas nama :


No	Nama / STB	Univ / Sekolah	Judul Penelitian	Penempatan	Jangka Waktu
1	Muhammad Ikhshan Nur/ 1910421119	Universitas Fajar	Pengaruh Intellectual Capital Employee dan Culture Organization Terhadap Loyalty Employee PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk	Kantor Cabang Makassar	10 Juli 2023 s.d 31 Agustus 2023

Berkenaan dengan hal tersebut kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

- Surat pernyataan dari mahasiswa yang bersangkutan dengan mencantumkan bahwa Ybs tetap menjunjung tinggi kode etik surveyor/researcher semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah dan sanggup menjaga kerahasiaan Bank menurut kelajiman dalam dunia perbankan cf. UU No.10 tahun 1998 tentang perubahan UU No 7 tahun 1992 tentang perbankan.
- Hasil pengambilan data berupa copy diserahkan kepada kami yang sebelumnya telah mendapat pengesahan dari kami.
- Memiliki tabungan Taplus sesuai yang dipersyaratkan.
- Menyerahkan asli Kartu Mahasiswa selama melakukan penelitian dan akan diserahkan kembali apabila hasil penelitian telah kami terima.
- Bahan untuk Penelitian dapat diperoleh di Website BNI : <http://www.bni.co.id>
- Peserta penelitian menerapkan protokol kesehatan yang ditetapkan dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19 tetap berlaku untuk wajib dilaksanakan, seperti memakai masker, mencuci tangan sosial & physical distancing agar dipedomani dalam pelaksanaannya.
- Agar peserta penelitian menerapkan protokol kesehatan yang ditetapkan dalam rangka pencegahan dan penanggulangan Covid-19 tetap berlaku untuk wajib dilaksanakan, seperti memakai masker, mencuci tangan sosial & physical distancing agar dipedomani dalam pelaksanaannya.

Demikian agar maklum, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terima kasih.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.  
Kantor Wilayah 07

  
EULKIYUL KHWAN HARAHAP  
Wakil Pimpinan Wilayah Operasional

CC: KC Makassar

PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk  
Kantor Wilayah 07  
P. Jend. Sudirman No. 1  
PO Box 1001 Makassar 90111  
Telp (0411) 3817458, 3812091, 3821966  
Faks (0411) 3815942, 3817314  
Alamat Kantor BNPB/BI: MAKASSAR

## LAMPIRAN 3

## TABULASI DATA RESPONDEN

No.	Intelectual Capital (X1)				Rata-Rata
	X1.1	X1.2	X1.3	Total	
1	3	3	3	9	3
2	4	3	3	10	3.33333333
3	3	4	4	11	3.66666667
4	3	4	4	11	3.66666667
5	3	3	3	9	3
6	3	3	4	10	3.33333333
7	1	1	2	4	1.33333333
8	2	2	2	6	2
9	3	3	3	9	3
10	3	3	3	9	3
11	4	3	3	10	3.33333333
12	4	4	3	11	3.66666667
13	3	3	3	9	3
14	4	3	4	11	3.66666667
15	4	3	3	10	3.33333333
16	4	3	4	11	3.66666667
17	4	3	4	11	3.66666667
18	4	4	4	12	4
19	4	4	4	12	4
20	4	3	3	10	3.33333333
21	4	3	4	11	3.66666667
22	4	3	4	11	3.66666667
23	4	4	4	12	4
24	4	3	4	11	3.66666667
25	3	3	3	9	3
26	3	4	3	10	3.33333333
27	3	4	4	11	3.66666667
28	3	3	3	9	3
29	4	4	3	11	3.66666667
30	3	4	4	11	3.66666667
31	4	3	4	11	3.66666667
32	3	4	4	11	3.66666667
33	3	4	4	11	3.66666667
34	3	3	3	9	3
35	3	4	3	10	3.33333333
36	3	3	3	9	3
37	4	3	3	10	3.33333333
38	3	3	4	10	3.33333333
39	3	3	3	9	3
<b>Total</b>	131	127	133	391	130.333333
<b>Rata-rata</b>	3.35897436	3.25641026	3.41025641	10.025641	3.34188034

Culture Organization (X2)							
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total	Rata-Rata
3	3	3	3	3	3	18	3
3	4	3	4	3	4	21	3.5
4	3	3	4	3	2	19	3.1666667
4	3	3	4	4	4	22	3.6666667
3	3	3	3	3	3	18	3
3	3	3	3	4	3	19	3.1666667
2	2	2	2	2	2	12	2
4	3	3	3	3	3	19	3.1666667
3	3	3	3	3	3	18	3
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	3	3	3	21	3.5
4	4	4	4	4	4	24	4
3	3	3	3	4	4	20	3.3333333
3	3	4	2	3	4	19	3.1666667
3	4	2	2	4	3	18	3
4	4	1	1	4	4	18	3
4	4	3	4	4	4	23	3.8333333
4	4	2	4	4	4	22	3.6666667
4	4	4	3	3	4	22	3.6666667
3	3	3	4	4	4	21	3.5
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	3	4	4	4	23	3.8333333
4	3	3	3	3	3	19	3.1666667
3	4	4	3	4	3	21	3.5
4	4	4	4	4	4	24	4
4	4	4	4	4	4	24	4
3	3	3	3	4	4	20	3.3333333
3	3	3	3	3	3	18	3
4	4	3	3	3	4	21	3.5
3	4	4	3	3	4	21	3.5
3	3	3	3	3	3	18	3
4	3	4	3	3	3	20	3.3333333
4	4	3	4	4	4	23	3.8333333
4	4	3	3	3	3	20	3.3333333
4	4	3	3	4	3	21	3.5
4	4	4	3	4	3	22	3.6666667
4	3	3	4	3	3	20	3.3333333
4	4	4	4	4	3	23	3.8333333
3	3	3	3	3	3	18	3
139	137	125	127	136	134	798	133
3.5641026	3.5128205	3.2051282	3.2564103	3.4871795	3.4358974	20.461538	3.4102564

Loyalty Employee (Y)					
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Total	Rata-Rata
4	3	3	4	14	3.5
4	3	4	3	14	3.5
3	4	3	4	14	3.5
3	3	3	4	13	3.25
3	3	3	4	13	3.25
3	3	3	4	13	3.25
2	1	1	1	5	1.25
3	3	3	3	12	3
3	3	3	3	12	3
3	4	3	4	14	3.5
3	3	4	4	14	3.5
3	3	3	3	12	3
3	3	3	4	13	3.25
4	4	4	3	15	3.75
4	3	4	4	15	3.75
4	4	4	4	16	4
4	4	4	4	16	4
4	3	4	4	15	3.75
4	4	4	4	16	4
4	4	3	3	14	3.5
3	3	4	4	14	3.5
4	3	3	3	13	3.25
3	3	3	3	12	3
3	3	3	4	13	3.25
3	3	3	3	12	3
3	4	4	3	14	3.5
4	4	4	4	16	4
3	3	3	3	12	3
4	4	3	3	14	3.5
4	4	3	3	14	3.5
4	3	3	4	14	3.5
4	4	3	4	15	3.75
4	4	4	3	15	3.75
4	4	3	3	14	3.5
3	4	4	3	14	3.5
4	4	4	3	15	3.75
3	3	3	3	12	3
4	3	4	3	14	3.5
3	3	3	3	12	3
135	131	130	133	529	132.25
3.46153846	3.35897436	3.33333333	3.41025641	13.5641026	3.39102564

**LAMPIRAN 4****OUTPUT SPSS****1. Uji Deskriptif**

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	10	25.6	25.6	25.6
	Perempuan	29	74.4	74.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**Tingkat Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	4	10.3	10.3	10.3
	S1	34	87.2	87.2	97.4
	S2	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	25	64.1	64.1	64.1
	26-30 Tahun	13	33.3	33.3	97.4
	31-40	1	2.6	2.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

## 2. Deskriptif statistic

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.01	39	1.00	4.00	3.3590	.66835
X1.02	39	1.00	4.00	3.2564	.63734
X1.03	39	2.00	4.00	3.4103	.59462
Valid N (listwise)	39				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.01	39	2.00	4.00	3.5641	.55226
X2.02	39	2.00	4.00	3.5128	.55592
X2.03	39	1.00	4.00	3.2051	.69508
X2.04	39	1.00	4.00	3.2564	.71517
X2.05	39	2.00	4.00	3.4872	.55592
X2.06	39	2.00	4.00	3.4359	.59802
Valid N (listwise)	39				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.01	39	2.00	4.00	3.4615	.55470
Y.02	39	1.00	4.00	3.3590	.62774
Y.03	39	1.00	4.00	3.3333	.62126
Y.04	39	1.00	4.00	3.4103	.63734
Valid N (listwise)	39				

### 3. Uji Validitas

#### Correlations

		X1.01	X1.02	X1.03	Total
X1.01	Pearson Correlation	1	.396 <sup>*</sup>	.480 <sup>**</sup>	.788 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.013	.002	.000
	N	39	39	39	39
X1.02	Pearson Correlation	.396 <sup>*</sup>	1	.548 <sup>**</sup>	.803 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.000
	N	39	39	39	39
X1.03	Pearson Correlation	.480 <sup>**</sup>	.548 <sup>**</sup>	1	.827 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000
	N	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.788 <sup>**</sup>	.803 <sup>**</sup>	.827 <sup>**</sup>	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Correlations

		X2.01	X2.02	X2.03	X2.04	X2.05	X2.06	Total
X2.01	Pearson Correlation	1	.576**	.239	.424**	.367*	.272	.692**
	Sig. (2-tailed)		.000	.143	.007	.022	.094	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X2.02	Pearson Correlation	.576**	1	.265	.256	.533**	.497**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000		.102	.115	.000	.001	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X2.03	Pearson Correlation	.239	.265	1	.421**	.075	.159	.572**
	Sig. (2-tailed)	.143	.102		.008	.650	.333	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X2.04	Pearson Correlation	.424**	.256	.421**	1	.339*	.286	.706**
	Sig. (2-tailed)	.007	.115	.008		.035	.078	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X2.05	Pearson Correlation	.367*	.533**	.075	.339*	1	.532**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.650	.035		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
X2.06	Pearson Correlation	.272	.497**	.159	.286	.532**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.094	.001	.333	.078	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.692**	.743**	.572**	.706**	.675**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39	39

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



### Correlations

		Y.01	Y.02	Y.03	Y.04	Total
Y.01	Pearson Correlation	1	.570**	.535**	.269	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.098	.000
	N	39	39	39	39	39
Y.02	Pearson Correlation	.570**	1	.562**	.346*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.031	.000
	N	39	39	39	39	39
Y.03	Pearson Correlation	.535**	.562**	1	.443**	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.000
	N	39	39	39	39	39
Y.04	Pearson Correlation	.269	.346*	.443**	1	.682**
	Sig. (2-tailed)	.098	.031	.005		.000
	N	39	39	39	39	39
Total	Pearson Correlation	.755**	.807**	.828**	.682**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 4. Uji Reabilitas

##### X1

###### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.727	3

##### X2

###### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.752	6

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	4

**5. Uji t****Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.211	1.884		1.705	.097
	Intellectual Capital	.760	.163	.620	4.648	.000
	Culture Organization	.134	.101	.176	1.319	.195

a. Dependent Variable: Loyalty Employee

**6. Uji f****ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	70.447	2	35.224	20.082	.000 <sup>b</sup>
	Residual	63.143	36	1.754		
	Total	133.590	38			

a. Dependent Variable: Loyalty Employee

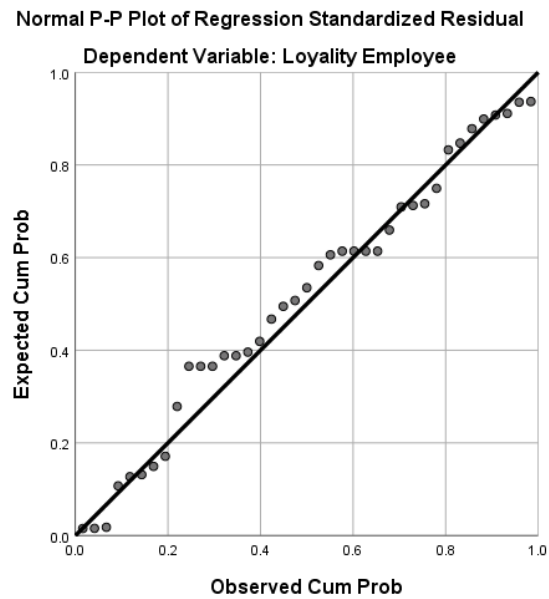
b. Predictors: (Constant), Culture Organization, Intellectual Capital

**7. Uji R<sup>2</sup>****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 <sup>a</sup>	.527	.501	1.32437

a. Predictors: (Constant), Culture Organization, Intellectual Capital

## 8. Uji Normalitas



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28904845
Most Extreme Differences	Absolute	.131
	Positive	.061
	Negative	-.131
Test Statistic		.131
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

## 9. Uji multikoleniaritas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	3.211	1.884		1.705	.097		
	Intelectual Capital	.760	.163	.620	4.648	.000	.738	1.356
	Culture Organization	.134	.101	.176	1.319	.195	.738	1.356

a. Dependent Variable: Loyalty Employee

## 10. Uji heterokedastisitas

