

Pengaruh Integritas Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Pt Maruki Internasional Makassar

Muhammad Revaldi

Program Studi/Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Hety Budiyaniti

Program Studi/Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Agung Widhi Kurniawan

Program Studi/Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Romansyah Sahabuddin

Program Studi/Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

Rezky Amalia Hamka

Program Studi/Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Makassar

muhrivaldi23459@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Integritas dan Loyalitas terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 70 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, Observasi dan angket. Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hasil Penelitian ini menunjukkan Integritas (X1) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Loyalitas (X2) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan ketiga variabel bebas tersebut memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Integritas, Loyalitas dan Kinerja

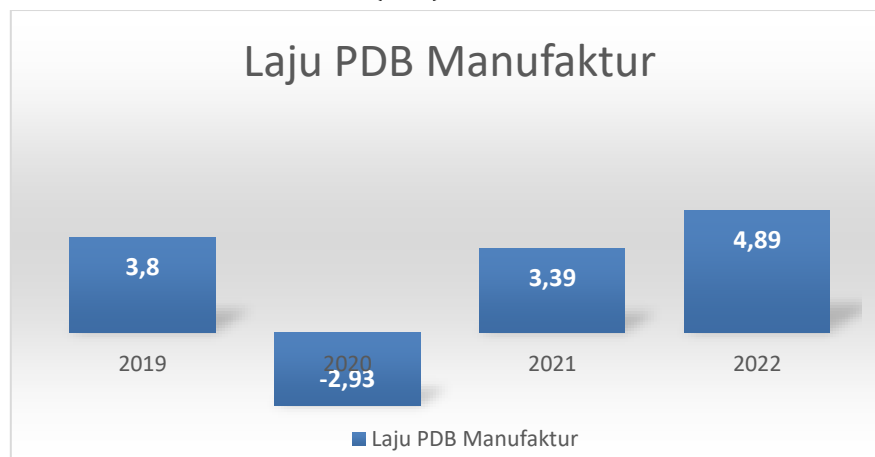
A. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan mencari karyawan yang berintegritas dan mempunyai loyalitas terhadap pelaksanaan kerja karyawannya (Purwati & Wijaya, 2019).

Persaingan bisnis antar perusahaan saat ini semakin ketat seiring dengan perkembangan zaman. Terkhusus pada industri manufaktur yang merupakan salah satu industri yang proses bisnisnya harus selalu berkembang mengikuti relevansi zaman untuk meningkatkan profit

Journal of Interdisipliner

perusahaan sekaligus berperan besar dalam menunjang perekonomian nasional dimana sektor industri manufaktur sebagai kontributor paling besar dalam menopang pertumbuhan ekonomi nasional dan selalu mengalami peningkatan. Berdasarkan itu perkembangan dari sektor industri merupakan sesuatu patut diberikan perhatian (Ronaldy et al., 2019). Hal tersebut bisa dilihat pada data laju pertumbuhan PDB Industri manufaktur selama beberapa tahun terakhir yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS).



Gambar 1.1 PDB PT Maruki Internasional Makassar 2019 - 2022

Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS)

Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa PDB PT Maruki Internasional Makassar mengalami peningkatan pada tahun 2019 sebesar 3.8. Pada tahun 2020 PDB PT Maruki Internasional Makassar mengalami penurunan sebesar -2.93. Pada tahun 2021 PDB PT Maruki Internasional Makassar mengalami peningkatan sebesar 3.39, sedangkan pada tahun 2022 PDB PT Maruki Internasional Makassar mengalami peningkatan PDB sebesar 4.89. Adanya peningkatan dan penurunan PDB dari PT Maruki Internasional Makassar tentunya disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu faktor dari internal Perusahaan maupun eksternal dari Perusahaan.

PT Maruki Internasional Makassar merupakan perusahaan ekspor dan impor yang bergerak di bidang industri manufaktur, perakitan, serta pengolahan kayu menjadi produk rumah tangga yang bernilai budaya dan seni tinggi. Perusahaan ini memiliki visi yaitu *Quality* dan *Morality*. Perusahaan dalam proses bisnisnya menerapkan sistem kerja *kaizen* yaitu konsep dari jepang terkait perbaikan kualitas meliputi sumber daya manusia, bahan, peralatan pemasok, dan prosedur secara berkesinambungan. Berdasarkan hasil obeservasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti pada PT Maruki International Makassar terdapat beberapa karyawan yang kualitas integritas dan loyalitas terhadap perusahaan masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari karyawan yang sering terlambat dalam menyelesaikan tugas tepat waktu sehingga harus melanjutkan pekerjaan tersebut dihari berikutnya, sementara sudah ada pekerjaan yang baru akan diselesaikan (data terlampir di lampiran). Hal ini mengindikasikan

Journal of Interdisipliner

bahwa beberapa karyawan yang bekerja di PT Maruki Internasional kurang disiplin dalam menyelesaikan tanggungjawab yang telah diberikan. Hal ini tentunya akan berdampak secara langsung terhadap tingkat produktivitas kinerja dari karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Syarkani & Wulandari, 2019) menyimpulkan bahwa faktor integritas dan loyalitas karyawan akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja dari seorang karyawan.

Fenomena diatas menunjukkan adanya tingkat kinerja dari karyawan PT Maruki Internasional Makassar yang cenderung tidak konsisten, hal ini dapat dilihat dari jumlah produksi barang yang dihasilkan mengalami kenaikan dan mengalami penurunan (data terlampir di lampiran). Sehingga hal ini diperlukannya pendekatan yang tepat dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan. Untuk menerapkan hal tersebut harus diketahui terlebih dahulu terkait variabel atau unsur yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan atau penurunan dari kinerja karyawan itu sendiri.

Selain alasan fenomena diatas, penulis juga tertarik mengambil judul penelitian ini karena adanya hasil yang tidak konsisten terhadap hasil penelitian pengaruh integritas dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sukmana & Indarto, 2018) serta penelitian yang dilakukan oleh (Yulianti et al., 2020) yang menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Ayuni & Herkulanus, 2016) menunjukkan bahwa integritas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2018) dan Ronaldy et al. (2019) menunjukkan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Qorfianalda & Wulandari, 2021) menunjukkan bahwa loyalitas tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Integritas

Tamba et al. (2018) mengatakan bahwa integritas merupakan suatu elemen karakter yang mendasari pengakuan profesional. Integritas mengharuskan seorang anggota untuk selalu bersikap jujur dan berterus terang dalam segala hal. Dan menurut Kurniati & Rojuaniah (2023), integrasi sebagai suatu hal yang berkaitan dengan kepercayaan dan kejujuran seseorang. Dengan demikian integritas sangat berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan dimana ia bekerja. Integritas adalah cara bersikap jujur dan profesional, dan berarti melakukan yang terbaik untuk berperilaku etis di tempat kerja. Ini berarti menempatkan seluruh diri seseorang ke dalam pekerjaan, sehingga perusahaan akan tetap sukses dan berkembang (Sukmana & Indarto, 2018).

Loyalitas

Prameswari & Nazar, (2015) mengemukakan bahwa loyalitas keadaan yang ada pada seseorang karyawan atau pegawai yang mempunyai tanggung jawab besar terhadap perusahaan dimana karyawan itu bekerja. Pada dasarnya setiap perusahaan sangat

Journal of Interdisipliner

menginginkan terciptanya loyalitas yang terjadi pada masing-masing karyawan. Hal ini disebabkan antara perusahaan dan karyawan mempunyai hubungan yang sangat dekat sehingga terjadi loyalitas.

Kinerja karyawan

Menurut Mamesah et al. (2016) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja yakni hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan aktivitasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Kinerja menunjukkan hasil kerja yang dimiliki seseorang setelah melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan. Sedangkan hasil kerja dapat dilihat dari kualitas yang didapatkan pegawai sesuai dengan tuntutan perusahaan. Kinerja dapat dicapai dengan baik apabila pegawai mampu bekerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan oleh Perusahaan (Ronaldy et al., 2019).

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanation research studi deskriptif yang membuktikan hubungan kasual antara variabel independen dan variabel dependen. Yang menjadi variabel independen dalam penelitian ini adalah integritas dan loyalitas. Sedangkan variabel dependen adalah Kinerja karyawan. Tempat yang digunakan sebagai penelitian ini PT Maruki Internasional Makassar yang beralamat di Kawasan Industri Makassar, Jl. Kapasa Raya, Kapasa, Kec. Tamalanrea, Kota Makassar. Adapun Penelitian ini dilaksanakan selama 2 bulan yaitu dari bulan Februari sampai Maret 2024. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, menggunakan data primer. Dimana pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Adapun penelitian ini menggunakan pendekatan Analisis deskriptif digunakan dalam penelitian ini untuk memberikan gambaran atau deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: integritas, loyalitas dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi yang menunjukkan kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya, nilai rata-rata (*mean*) teoritis dan mean sesungguhnya (Ghozali, 2009). Metode analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi komputer SPSS 20.0.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Maruki Internasional Makassar yang berjumlah 70 karyawan. Berikut ini adalah gambaran mengenai identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan.

Tabel 1 Resonden berdasarkan jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Presentase
1	Laki-Laki	51	72.86%
2	Perempuan	19	27.14%
Jumlah		70	100%

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa 70 karyawan yang bekerja di PT Maruki Internasional Makassar terdiri dari 51 karyawan yang berjenis kelamin laki-laki atau sekitar 72,86% dari jumlah responden sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 19 karyawan atau sekitar 27,14% dari jumlah responden.

Tabel 2 Responden berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Orang	Presentase
1	20 – 30	11	15,71%
2	31 – 40	39	55,71%
3	41 – 50	20	28,57%
Jumlah		70	100 %

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa 70 karyawan yang bekerja di PT Maruki Internasional Makassar yang mempunyai rentan usia 20-30 tahun sebanyak 11 karyawan atau sekitar 15,71% dari jumlah responden. Karyawan yang mempunyai rentan usia 31-40 tahun sebanyak 39 karyawan atau sekitar 55,71% dari jumlah responden sedangkan karyawan yang mempunyai rentan usia 41-50 tahun sebanyak 20 karyawan atau sekitar 28,57% dari jumlah responden.

Tabel 3 Responden berdasarkan tingkat Pendidikan

No	Integritas	Jumlah Orang	Presentase
1	D3	16	22.86%
2	S1	32	45.71%
3	Lainnya	22	31.43%
Jumlah		70	100 %

Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat diketahui bahwa 70 karyawan yang bekerja di PT Maruki Internasional Makassar yang mempunyai tingkat pendidikan D3 berjumlah 16 karyawan atau sekitar 22.86% dari jumlah responden. Karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan S1 berjumlah 32 karyawan atau sekitar 45,71% dari jumlah responden.

Journal of Interdisipliner

Sedangkan karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan selain D3 dan S1 berjumlah 22 karyawan atau sekitar 31,43% dari jumlah responden.

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini Integritas (X1), Loyalitas (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Variabel-variabel tersebut akan di uji dengan statistik deskriptif.

Tabel 4 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Integritas	70	3.00	4.90	3.9843	.46583
Loyalitas	70	2.71	4.86	3.8735	.45014
Kinerja	70	2.60	4.60	3.7386	.42471
Valid N (listwise)	70				

Tabel 4 menjelaskan hasil statistik deskriptif tentang variabel-variabel dalam penelitian ini, antara lain: 1). Berdasarkan tabel 7 diatas, variabel Integritas (X1) memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 4,90 dan mean 4,9843 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,46583 dari nilai rata-rata jawaban responden. 2). Berdasarkan tabel 4 diatas, variabel Loyalitas (X2) memiliki nilai minimum 2,71 nilai maksimum 4,86 dan mean 3,8735 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,45014 dari nilai rata-rata jawaban responden dan 3). Berdasarkan tabel 4 diatas, variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai minimum 2,60 nilai maksimum 4,60 dan mean 3,8735 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 0,42471 dari nilai rata-rata jawaban responden.

3. Hasil Uji Instrumen Data

a) Uji Validitas

Hasil pengujian validitas untuk setiap variabel ditampilkan dalam tabel 8 berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	R Hitung	R Table	Nilai Signifikan	Kesimpulan
X1.1	0,595	0.2352	0,000	Valid
X1.2	0,606	0.2352	0,000	Valid
X1.3	0,677	0.2352	0,000	Valid
X1.4	0,841	0.2352	0,000	Valid
X1.5	0,786	0.2352	0,000	Valid
X1.6	0,705	0.2352	0,000	Valid
X1.7	0,726	0.2352	0,000	Valid

Journal of Interdisipliner

X1.8	0,676	0.2352	0,000	Valid
X1.9	0,495	0.2352	0,000	Valid
X1.10	0,450	0.2352	0,000	Valid
X2.1	0,604	0.2352	0,000	Valid
X2.2	0,669	0.2352	0,000	Valid
X2.3	0,645	0.2352	0,000	Valid
X2.4	0,745	0.2352	0,000	Valid
X2.5	0,611	0.2352	0,000	Valid
X2.6	0,628	0.2352	0,000	Valid
X2.7	0,579	0.2352	0,000	Valid
Y1	0,666	0.2352	0,000	Valid
Y2	0,692	0.2352	0,000	Valid
Y3	0,679	0.2352	0,000	Valid
Y4	0,685	0.2352	0,000	Valid
Y5	0,699	0.2352	0,000	Valid
Y6	0,675	0.2352	0,000	Valid
Y7	0,605	0.2352	0,000	Valid
Y8	0,656	0.2352	0,000	Valid
Y9	0,659	0.2352	0,000	Valid
Y10	0,748	0.2352	0,000	Valid

Berdasarkan pada hasil Uji Validitas pada tabel 5 bahwa semua item pada kuesioner menunjukkan variabel adalah Integritas (X1), Loyalitas (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) valid dimana seluruh indeks nilai R hitung lebih besar dari pada nilai R tabel sebesar 0.2352. Sehingga hasil dari uji validitas dari semua variabel diatas menyatakan bahwa uji validitas sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data. menurut Ghazali (2016)

b) Uji Realibilitas

Hasil pengujian Reliabelitas dapat ditunjukkan dalam tabel 9 berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Realibilitas

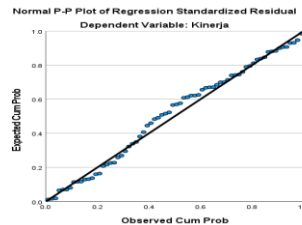
Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha (a)	Keterangan
Integritas	10	0,854	Realible
Loyalitas	7	0,760	Realible
Kinerja Karyawan	10	0,867	Realible

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa uji reliabilitas dari masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan di dalam kuesioner yang dibagikan kepada responden memiliki tingkat reliabilitas yang baik sehingga pertanyaan dalam kuesioner dapat dijadikan sebagai instrument penelitian. Maka hasil dari uji reliabilitas dinyatakan telah sesuai dengan pernyataan yang ada dalam metode analisis data menurut (Suryoto, 2013:81).

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b) Hasil Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

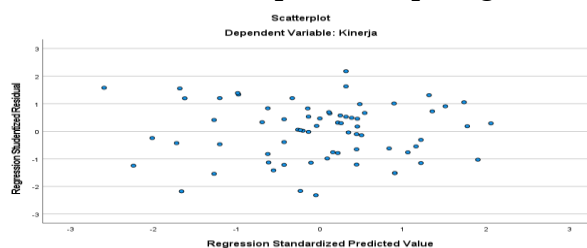
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Integritas	.801	1.248
	Loyalitas	.801	1.248

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 7 terlihat bahwa variabel Integritas, Loyalitas dan Loyalitas memiliki nilai tolerance diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data

Journal of Interdisipliner

tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Integritas dan Loyalitas

5. Hasil Uji Hipotesis

a) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 4.13 dibawah ini:

Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.528 ^a	.279	.257	.36609
a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Integritas				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²) pada Tabel 8 menunjukkan bahwa besarnya nilai yang diperoleh nilai Adjusted R-Square sebesar 0,279 yang berarti 27,9% variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Integritas (X1) dan Loyalitas (X2). Sedangkan sisanya (100-27,9%) adalah sebesar 72,1% yang dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan tersebut.

b) Uji t

Hasil uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.496	.447		3.347	.001
	Integritas	.219	.106	.241	2.075	.042
	Loyalitas	.353	.109	.375	3.232	.002
a. Dependent Variable: Kinerja						

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9 Dapat di jelaskan sebagai berikut: 1). Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Integritas (X1) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,042 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Integritas (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai t yang bernilai +2,075 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen 2). Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Loyalitas (X2) memiliki tingkat signifikan sebesar 0,002 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti hipotesis diterima sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Loyalitas (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai t

Journal of Interdisipliner

yang bernilai +3,232 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen.

c) Uji F

Adapun hasil output SPSS dalam analisis regresi berganda dibuatkan.

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.467	2	1.733	12.933	.000 ^b
	Residual	8.979	67	.134		
	Total	12.446	69			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Integritas						

Tabel 10 menunjukkan bahwa tingkat signifikansi sebesar 0,000 yakni lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Integritas (X1) dan Loyalitas (X2) secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi tingkat Kinerja Karyawan.

D. Pembahasan

1) Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Integritas (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan kerja (Y). Semakin baik Integritas seorang karyawan maka akan berpengaruh baik terhadap tingkat Kinerja Karyawan kerja mereka, begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat Integritas seorang karyawan maka akan berpengaruh buruk terhadap tingkat Kinerja Karyawan kerjanya. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Integritas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Loyalitas (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi tingkat loyalitas seorang karyawan maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan begitupun sebaliknya semakin rendah tingkat integritas yang dimiliki oleh seorang karyawan maka semakin buruk kinerja yang akan dihasilkan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Integritas dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Integritas (X1) dan Loyalitas (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil

Journal of Interdisipliner

ini dapat disimpulkan bahwa integritas seorang karyawan dan loyalitas yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan yang bekerja di PT. Maruki Internasional. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Loyalitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

E. Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Variabel Integritas (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan dan 2). Variabel Loyalitas (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawa

F. Daftar Pustaka

- Ayuni, L. W. A., & Herkulanus, B. S. (2016). Integritas sebagai pemoderasi pengaruh kompleksitas tugas terhadap kualitas audit. *E-Jurnal Akuntansi*, 15(3), 2352–2377.
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Pengaruh Keterampilan Interpersonal, Pengalaman Kerja, Integritas dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(2), 290–296. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i2.1153>
- Kadarisman, S. R., Darna, N., & Nursolih, E. (2022). *PENGARUH INTEGRITAS DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya)*.
- Kurniati, N., & Rojuaniah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1153–1172. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.591>
- Mamesah, A. M. C., Kawet, L., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(3), 600–611.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139. <https://doi.org/10.33370/jpw.v20i2.254>
- Prameswari, D. A., & Nazar, M. R. (2015). *Kerahasiaan , Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Kasus Pada Inspektorat Jenderal Kementerian Kesehatan Ri) the Influence of Integrity , Objectivity , Confidentiality , Competence and Organization Commitment To Th.* 2(3), 3229–3236. <https://repository.telkomuniversity.ac.id/pustaka/104570/pengaruh-penerapan-integritas-obyektivitas-kerahasiaan-kompetensi-dan-komitmen-organisasi-terhadap-kinerja-internal-auditor-studi-kasus-pada-inspektorat-jenderal-kementerian-kesehatan-ri-.html>
- Purwati, A. A., & Wijaya, I. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas, Kompetensi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Golden Riau

- Qorfianalda, S., & Wulandari, A. (2021). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dimediasi Kepuasan dan Loyalitas Kerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(02), 157–168.
- Ronaldy, A. C., Tricahyadinata, I., & Maria, S. (2019). Pengaruh loyalitas karyawan, kecerdasan emosional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 116–122.
- Sukmana, D. T., & Indarto, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 128. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i2.1081>
- Syarkani, Y., & Wulandari, A. (2019). *Gaya kepemimpinan dan integritas kerja terhadap etos kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan*. 3(2), 253–268. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2730>
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado Anjelika*. 7(1).
- Yulianti, L., Rasuli, M., & Oktari, V. (2020). Pengaruh Integritas, Objektivitas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor: Budaya Organisasi Sebagai Pemoderasi. *CURRENT: Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis Terkini*, 1(3), 347–362. <https://doi.org/10.31258/jc.1.3.349-364>