

Pengaruh Integritas dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan

Eka Juniarsyah

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi,
Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan, Jakarta, Indonesia

*Email Korespondensi: ekajuniarsyah.98@gmail.com

Diterima: 29-03-2025 | Disetujui: 30-03-2025 | Diterbitkan: 31-03-2025

ABSTRACT

This study aims to calculate how much influence integrity, work loyalty on employee performance Alfamart Pamulang South Tangerang City. This research utilizes quantitative descriptive methods. A total of 40 employees of Alfamart Pamulang, South Tangerang City were used to fulfill the purpose of this study. The participants received an online survey through WhatsApp chat application containing questions to collect information. The integrity component (X1) explained in multiple linear regression analysis has a favorable and significant effect on employee work results. Further significantly and favorably affecting employee outcomes was work loyalty (X2). When both elements of integrity and work loyalty are taken into account, the study emphasizes a good and large effect on employee work results. These two elements when combined seem to be quite important for improving employee performance in organizations. This element accounts for most of the observed phenomena by 81.6%; other components also play a role in the process by 18.4%. Employee performance at Alfamart Pamulang, South Tangerang City is largely influenced by employee integrity, particularly the level of honesty, consistency and professional ethics, as well as job loyalty from the affective and normative components. Therefore, companies must always prioritize these things to ensure and improve the performance of employees.

Keywords: Integrity; Job Loyalty; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menghitung berapa besar pengaruh integritas, loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini memanfaatkan metode deskriptif kuantitatif. Sebanyak 40 karyawan Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan dipergunakan untuk memenuhi tujuan penelitian ini. Para partisipan menerima survei online melalui *chat* aplikasi *WhatsApp* yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk mengumpulkan informasi. Komponen integritas (X_1) menerangkan pada analisis regresi linier berganda memiliki efek baik dan signifikan terhadap hasil kerja karyawan. Selanjutnya yang secara signifikan dan memberikan efek menguntungkan terhadap hasil kerja karyawan adalah loyalitas kerja (X_2). Ketika kedua elemen integritas dan loyalitas kerja diperhitungkan, penelitian ini menekankan efek yang baik dan besar pada hasil kerja karyawan. Kedua elemen ini apabila digabungkan tampaknya cukup penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi. Elemen ini menyumbang sebagian besar fenomena yang diamati sebanyak 81,6%; komponen lain juga berperan pada proses tersebut sebesar 18,4%. Kinerja karyawan di Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan sebagian besar dipengaruhi oleh integritas karyawan, khususnya tingkat kejujuran, konsistensi dan etika profesional, serta loyalitas kerja dari komponen afektif dan normatif. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu mengutamakan beberapa hal tersebut untuk menjamin dan meningkatkan kinerja dari para karyawan.

Katakunci: Integritas; Loyalitas Kerja; Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Juniarshah, E. (2025). Pengaruh Integritas dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan. *PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 3311-3322. <https://doi.org/10.62710/wnp2hm30>

PENDAHULUAN

Integritas karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka di tempat kerja. Studi yang dilakukan oleh Trevino dan Brown (2023:32) menunjukkan bahwa integritas merupakan faktor kunci yang memengaruhi perilaku etis dan kinerja individu dalam konteks organisasi. Lebih lanjut, studi yang dilakukan oleh Rhoades dan Eisenberger (2021) menemukan bahwa loyalitas kerja juga dapat menjadi prediktor yang kuat untuk kinerja karyawan, karena karyawan yang merasa terikat terhadap organisasi memiliki motivasi intrinsik yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Hasibuan (2018:13) Integritas dan Loyalitas Kerja merupakan unsur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan memiliki hubungan yang erat dengan perusahaan, yang dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan untuk mencapai prestasi bagi perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk menganalisis lebih dalam mengenai integritas, loyalitas kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Reza, supervisor lapangan Alfamart Pamulang yang membawahi karyawan di lapangan, ditemukan beberapa masalah dalam manajemen sumber daya manusia. Secara khusus, karyawan sering menyatakan ketidakpuasannya ketika diharuskan bekerja melebihi jam kerja yang telah dijadwalkan. Mereka sering meninggalkan tugas yang belum selesai hanya karena jam kerja mereka telah habis. Pekerjaan sering kali tidak selesai tepat waktu, dan karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan tugas yang belum selesai atau melakukan tugas yang tidak perlu. Terkadang, karyawan kurang jujur tentang kekurangan yang dapat menyebabkan hasil kerja tidak sesuai dengan harapan atasan mereka, yang pada gilirannya menghasilkan kerja sama yang tidak memadai dan hubungan yang tegang di antara karyawan.

Judul penelitian ini adalah, "Pengaruh Integritas dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan", membahas isu-isu yang diidentifikasi pada tahap awal survei, serta indikator kinerja utama (KPI) serta hasil wawancara dengan pihak internal. Untuk membantu Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan mengidentifikasi masalah dan mengambil keputusan yang tepat mengenai kinerja organisasi, alhasil perlu dilangsungkan penelitian untuk menganalisis efek integritas dan loyalitas kerja terhadap kinerja para karyawan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini memanfaatkan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian ini memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data untuk melakukan evaluasi sampel terhadap karyawan di Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan, suatu bentuk penelitian survei. Fokus penelitian ini adalah Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan yang beralamat di jalan Beringin Raya, Karawaci Tangerang. Penulis menghabiskan waktu sekitar empat bulan dari Mei hingga September 2024 untuk melakukan penelitian ini.

Data pada penelitian ini didapatkan melalui survei dengan memanfaatkan kuesioner tertutup yang dirancang dengan skala Likert untuk menilai impresi responden terhadap variabel integritas, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan. Metode sampling jenuh dipergunakan untuk menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan, sehingga menghasilkan total 40 responden. Seluruh populasi dijadikan sampel.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel utama. Faktor-faktor independen meliputi integritas dan loyalitas kerja. Penilaian integritas dilandasi pada indikator yang berkaitan dengan kejujuran, etika, dan konsistensi dalam tindakan serta kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan. Loyalitas kerja mencakup aspek-aspek seperti kesetiaan, komitmen, dan konsistensi perilaku yang menunjukkan dukungan terhadap organisasi dan atasan. Kinerja karyawan, sebagai variabel dependen, mencakup berbagai indikator seperti produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, dan pencapaian target yang telah ditetapkan.

Serangkaian tes dilangsungkan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Pertama-tama, penting untuk melakukan uji validitas dan reliabilitas pada kuesioner untuk menjamin bahwa kuesioner tersebut dapat secara andal dan tepat menilai variabel-variabel yang relevan. Untuk validitas, peneliti menganalogikan nilai r yang dihitung dengan tabel referensi, dan untuk reliabilitas, peneliti memanfaatkan Cronbach's Alpha, yang menyatakan bahwa sebuah instrumen dapat diandalkan apabila dan hanya apabila nilainya minimal 0,6. Selain itu, sebagai bagian dari metode konvensional untuk menguji hipotesis, kita harus memverifikasi bahwa data mengikuti distribusi normal, mencari tanda-tanda multikolinearitas untuk menentukan apakah variabel-variabel independen berhubungan secara linear, dan menganalisis heteroskedastisitas untuk menjamin bahwa varians residu tetap konstan.

Penelitian utama meneliti efek loyalitas kerja dan integritas karyawan terhadap hasil dengan memanfaatkan regresi linier berganda. Selanjutnya, faktor-faktor independen dievaluasi dengan memanfaatkan T-test untuk menentukan sebagian pengaruhnya terhadap variabel dependen, dan efek gabungan dari kedua variabel independen diuji dengan memanfaatkan F-test. Untuk menentukan bagaimana loyalitas kerja dan integritas karyawan memengaruhi kinerja secara keseluruhan, koefisien determinasi (R^2) dihitung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bersumber dari para responden dengan jumlah 40 orang terdiri dari karyawan Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan yang diambil melalui kuisisioner *online*,

1. Deskripsi Data

a. Variabel Integritas (X_1)

Tabel 1. Rekapitulasi Pertanyaan Kuisisioner Variabel Integritas (X_1)

Pernyataan	Skor	Keterangan
Saya selalu melakukan pekerjaan dengan jujur	185	Sangat Baik
Saya tidak pernah menyalahgunakan wewenang level atau jabatan saya	180	Sangat Baik
Saya selalu bekerja dengan tanggung jawab	182	Sangat Baik
Saya melakukan pekerjaan sampai selesai setiap harinya	183	Sangat Baik
Saya tidak pernah menggunakan fasilitas perusahaan untuk kepentingan pribadi	183	Sangat Baik
Total Skor	913	
Rata-Rata Skor	182,6	Sangat Baik

Bersumber pada tabel 1. sebelumnya disajikan apabila para karyawan Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan merasa kejujuran, etika, dan konsistensi dalam tindakan serta kepatuhan terhadap nilai-nilai perusahaan sudah sangat baik saat ini. Secara keseluruhan variabel integritas

juga mendapatkan rata-rata skor 182,6 dimana dapat diartikan bahwa integritas dari para karyawan Alfamart Pamulang sudah sangat baik, sehingga tinjauan selanjutnya yakni mengenai bagaimana efeknya terhadap kinerja mereka.

b. Variabel Loyalitas Kerja (X₂)

Tabel 2. Rekapitulasi Kuisisioner Variabel Loyalitas Kerja (X₂)

Pernyataan	Skor	Keterangan
Saya selalu berperan aktif untuk mencapai tujuan kerja	174	Sangat Tinggi
Saya sering terlibat dalam memperbaiki atau mengembangkan goal to goal alfamart pamulang	167	Sangat Tinggi
Saya bangga menjadi bagian dari alfamart pamulang	174	Sangat Tinggi
Saya selalu ingin terlibat dalam program pengembangan karir atau pelatihan di alfamart	173	Sangat Tinggi
Saya selalu siap menanggung resiko dalam berkarir di alfamart	171	Sangat Tinggi
Saya memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bekerja di alfamart pamulang	170	Sangat Tinggi
Total Skor	1.029	
Rata-Rata Skor	171,5	Sangat Tinggi

Bersumber pada tabel 2. sebelumnya disajikan apabila variabel loyalitas kerja juga mendapatkan rata-rata skor 171,5 dimana dapat diartikan bahwa loyalitas sangat tinggi ditunjukkan oleh para karyawan Alfamart Pamulang, sehingga perlu ditinjau selanjutnya yakni mengenai bagaimana efeknya terhadap kinerja mereka.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3. Rekapitulasi Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (Y)

Pernyataan	Skor	Keterangan
Saya selalu bekerja dengan sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan alfamart untuk memenuhi kepuasan pelanggan	177	Sangat Baik
Saya efektif dalam menyelesaikan tugas sebelum deadline yang telah ditentukan	172	Sangat Baik
Saya pernah menerima penghargaan atas kontribusi inovatif dan kreatif yang saya berikan untuk alfamart pamulang	153	Baik
Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja alfamart	164	Sangat Baik
Saya dapat berkolaborasi dan berkomunikasi baik dengan karyawan alfamart pamulang	175	Sangat Baik
Saya cepat dalam merespon handle komplain terkait pemenuhan kebutuhan customer	170	Sangat Baik
Total Skor	1.011	
Rata-Rata Skor	168,5	Sangat Baik

Bersumber pada tabel 3. sebelumnya disajikan apabila variabel kinerja karyawan juga mendapatkan rata-rata skor 168,5 dimana dapat diartikan bahwa kinerja karyawan sudah sangat baik yang ditunjukkan oleh para karyawan Alfamart Pamulang, sehingga perlu ditinjau selanjutnya yakni mengenai apakah kinerja mereka dapat dipengaruhi oleh integritas dan loyalitas kerjanya.

2. Analisis Data Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Integritas (X_1), Variabel Loyalitas Kerja (X_2), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Pernyataan	Nilai hitung	Nilai tabel	Ket.
Integritas (X_1)	1	0,895	0,312	Valid
	2	0,849	0,312	Valid
	3	0,955	0,312	Valid
	4	0,848	0,312	Valid
	5	0,859	0,312	Valid
Loyalitas Kerja (X_2)	1	0,853	0,312	Valid
	2	0,871	0,312	Valid
	3	0,851	0,312	Valid
	4	0,947	0,312	Valid
	5	0,949	0,312	Valid
	6	0,949	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,886	0,312	Valid
	2	0,892	0,312	Valid
	3	0,734	0,312	Valid
	4	0,857	0,312	Valid
	5	0,883	0,312	Valid
	6	0,898	0,312	Valid

Penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menjamin bahwa kuesioner yang dipergunakan untuk mengevaluasi variabel-variabel yang diteliti akurat dan konsisten. Untuk setiap item, uji validitas dilangsungkan dengan menganalogikan nilai r -hitung dan r -tabel. Validitas sebuah item ditunjukkan oleh kemampuannya untuk secara tepat mengevaluasi variabel yang diteliti ketika nilai r -hitung melampaui nilai r -tabel. Kajian validitas menerangkan bahwa sebagian besar komponen yang menyangkut integritas, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan memiliki koefisien korelasi r di atas ambang batas r -tabel. Ketergantungan dan kelayakan data membantu peneliti untuk menarik kesimpulan dari penelitian ini.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Integritas (X_1), Variabel Loyalitas Kerja (X_2), dan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Variabel	Kode	Cronbach's Alpha of Item	Standar Nilai	Ket.
1	Integritas	X_1	0,922	0,600	Reliabel
2	Loyalitas Kerja	X_2	0,954	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	Y	0,921	0,600	Reliabel

Untuk memastikan bahwa survei yang dipergunakan untuk menilai variabel-variabel tersebut dapat diandalkan dan akurat, penelitian ini melakukan uji validitas dan reliabilitas.

Kami menganalogikan nilai r-hitung dan r-tabel untuk setiap item untuk melakukan uji validitas. Ketika nilai r-hitung > nilai r-tabel, berarti item tersebut sah dan dapat secara akurat menilai variabel yang diteliti. Koefisien korelasi yang melebihi ambang batas r-tabel terdapat pada sebagian besar komponen yang berkesinambungan dengan integritas, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan, sesuai dengan hasil uji validitas.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88316274
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.125
	Negative	-.167
Test Statistics		.167
Asymp. Sig. (2-tailed)		.007 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.184 ^d
95% Confidence Interval	Lower Bound	.184
	Upper Bound	.204

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000500.

Sesuai dengan tabel sebelumnya yang menerangkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) 0,204 > taraf kesalahan yang dipergunakan pada penelitian ini yakni 0,05 (5%). Oleh karena itu berdasarkan hasil tersebut alhasil data pada penelitian ini dapat dikatakan mengikuti distribusi normal. Pengujian tambahan akan dilangsungkan berdasarkan hasil ini.

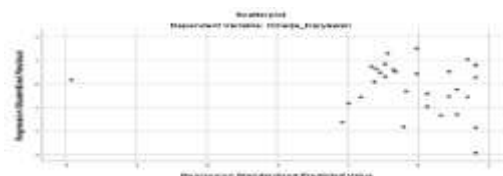
2) Uji Multikolinearitas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity	Statistic
	Tolerance	VIF
Integritas (X_1)	0,389	2,573
Loyalitas Kerja (X_2)	0,389	2,573

Sesuai dengan tabel sebelumnya yang menerangkan dari hubungan antar variabel menghasilkan nilai Tolerance 0,389 > 0,10 serta nilai VIF 2,573 < 10,00. Alhasil dapat dikatakan bahwa tidak adanya korelasi antar variabel atau dinyatakan lolos uji multikolineritas. Sehingga dengan hasil tersebut data dari penelitian ini dapat diteruskan kearah uji hipotesis.

3) Uji heterokedasitas



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas dengan Scatterplot

Sesuai dengan gambar sebelumnya yang menerangkan bahwa titik yang ada tersebar, tidak berkumpul pada satu tempat saja. Dapat diartikan bahwa data yang disebar memiliki variasi yang layak dan dapat diteruskan untuk menguji antar variabel yang ada pada penelitian ini.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.130	2.015		.065	.949
Integritas	.591	.138	.485	4.285	.000
Loyalitas	.453	.109	.471	4.163	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

hasil uji regresi linear menghasilkan persamaan dibawah ini,

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

$$Y = 0,130 + 0,591 + 0,453 + \epsilon$$

Melalui persamaan diatas, dapat disimpulkan

- 1) Apabila kinerja karyawan konstan sebesar 0,130, alhasil kinerja karyawan akan konstan sebesar 0,130 apabila variabel integritas dan loyalitas kerja tidak berefek (X_1 dan $X_2 = 0$). Hal ini memperlihatkan adanya penurunan sebesar 0,130 pada kinerja karyawan baik sebelum dan sesudah adanya variabel integritas dan loyalitas kerja.
- 2) Regresi koefisien integritas (X_1) bernilai positif sebesar 0,591. Oleh karena itu, apabila variabel independen lain nilainya tetap, alhasil kenaikan satu satuan pada tingkat integritas akan menyebabkan kenaikan nilai kinerja karyawan sebesar 0,591 atau 51,9%.
- 3) Koefisien regresi sebesar 0,453 yang bernilai positif terdapat pada loyalitas kerja. Dengan demikian, apabila variabel independen lain nilainya konstan, alhasil apabila tingkat loyalitas kerja akan mendapati kenaikan satu satuan, alhasil nilai kinerja karyawan akan menjumpai kenaikan sebesar 0,453 atau 45,3%.

d. Uji Hipotesis

1) Uji T(T-Test)

Tabel 9. Hasil Uji T (T-Test)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.130	2.015		.065	.949
Integritas	.591	.138	.485	4.285	.000
Loyalitas	.453	.109	.471	4.163	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Selama pengujian komponen integritas memanfaatkan uji-t, nilai t yang dihitung adalah 4,285, yang lebih tinggi dari t_{tabel} yang penting. Selain itu, tingkat signifikansinya adalah 0,000, yang lebih rendah dari tingkat 0,05. Melalui proses pembalikan hipotesis nol (H_0), terlihat bahwa integritas

para karyawan memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t yang dihitung untuk variabel loyalitas kerja adalah $4,163 >$ nilai t yang ditemukan pada tabel. Penelitian ini dilaksanakan dengan memanfaatkan tingkat signifikansi $0,000$. Loyalitas kerja yang terjadi selama bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan *output*. Temuan dari penelitian ini menyoroti pentingnya efek loyalitas terhadap kinerja karyawan, yang sebagian besar ditentukan oleh kondisi personal mereka saat bekerja.

2) Uji F (Anova)

Tabel 10. Hasil Uji F(Anova)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	611.669	2	305.835	81.818	.000 ^b
Residual	138.306	37	3.738		
Total	749.975	39			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan
b. Predictors: (Constant), Loyalitas, Integritas

Analisis simultan dengan memanfaatkan uji F membantu untuk mengevaluasi efek gabungan dari loyalitas kerja dan integritas terhadap kinerja karyawan. Dengan signifikansi $0,000$, di bawah tingkat $0,05$, nilai F yang dihitung ternyata $81,818$, lebih tinggi dari nilai kritis F_{tabel} . Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi oleh loyalitas kerja dan integritas karyawan. Dapat dikatakan bahwa perusahaan harus memperhatikan kedua elemen tersebut secara bersamaan apabila ingin mencapai tingkat kinerja yang ideal.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.816	.806	1.933

a. Predictors: (Constant), Loyalitas, Integritas
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sejauh mana loyalitas kerja dan integritas mendukung kinerja karyawan dievaluasi oleh koefisien determinasi (R^2). Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar $0,816$ atau sebanding dengan $81,6\%$ memperlihatkan bahwa variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan integritas dan loyalitas kerja. Faktor-faktor lain yang tidak termasuk pada struktur penelitian ini berefek sebesar $18,4\%$. Hal ini memperlihatkan bahwa elemen-elemen lain juga mempengaruhi kinerja karyawan meskipun integritas dan loyalitas kerja sangat penting. Elemen-elemen tersebut termasuk pada keseimbangan kehidupan kerja, kebijakan organisasi, dan kepemimpinan.

3. Interpretasi Data

a. Pengaruh Integritas terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan

Variabel integritas memiliki nilai koefisien $0,591$. Artinya setiap ada peningkatan integritas dalam bekerja maka akan memengaruhi kinerja karyawan sebanyak $59,1\%$. Integritas

Pengaruh Integritas dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Alfamart Pamulang Kota Tangerang (Juniarshah)

merupakan kualitas yang penting dalam kepemimpinan. Hunter (2018:21) berpendapat bahwa pemimpin yang memiliki integritas tinggi akan mendapatkan kepercayaan dari bawahannya, karena mereka konsisten dalam prinsip-prinsip moral dan etika yang mereka pegang. Integritas mencerminkan konsistensi seseorang dalam memegang perkataannya agar selaras dengan perbuatannya.

Maka, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa perusahaan dalam hal ini Alfamart Pamulang perlu menjaga integritas dalam bekerja bagi para karyawannya guna meningkatkan kinerja mereka. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yolanda & Syamsir (2020) mengenai Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang menyatakan bahwa variabel integritas (terdiri dari kejujuran, komitmen, dan konsistensi) berpengaruh signifikan terhadap kinerja PNS lembaga pemerintah daerah di Kota Padang.

b. Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan

Variabel loyalitas kerja memiliki nilai 0,453. Artinya setiap ada peningkatan loyalitas dalam bekerja maka akan memengaruhi kinerja karyawan sebanyak 45,3%. Loyalitas kerja merupakan konsep yang penting dalam konteks manajemen sumber daya manusia. Ini mencerminkan kesetiaan dan komitmen seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Maka, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa perusahaan dalam hal ini Alfamart Pamulang perlu meningkatkan loyalitas para karyawannya dalam bekerja guna meningkatkan kinerja mereka. Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra dan Fernos (2023) mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang menyatakan bahwa loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Integritas dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Alfamart Pamulang Kota Tangerang Selatan

Dari uji koefisien determinasi terlihat bahwa integritas dan loyalitas kerja mampu memengaruhi kinerja dari para karyawan Alfamart Pamulang sebesar 81,6%. Kinerja sendiri merupakan ukuran sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan oleh organisasi atau departemen tempat mereka bekerja. Ini mencakup produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, serta kontribusi positif terhadap keseluruhan tujuan organisasi (Armstrong, 2020:9).

Sehingga menurut hasil dari penelitian ini ditemukan kesesuaian dengan teori tersebut yakni adanya variabel integritas dan loyalitas kerja yang mampu memengaruhi kinerja dari para karyawan. Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fauzi et al. (2022) mengenai Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Ciamis). Penelitian tersebut menyatakan bahwa Integritas pegawai dan loyalitas pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan begitu, sejalan dengan

penelitian terbaru ini dengan objek penelitian yang sama yakni pegawai/karyawan bahwa integritas dan loyalitas kepada pekerjaan masih mampu memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN

Sesuai dengan Penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, peneliti dapat menyimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari integritas terhadap kinerja karyawan. Besaran pengaruhnya sebesar 59,1%, artinya 40 orang karyawan dari Alfamart Pamulang memiliki integritas yang sangat baik. Maka, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa perusahaan dalam hal ini Alfamart Pamulang perlu menjaga integritas dalam bekerja bagi para karyawannya guna meningkatkan kinerja mereka.
2. Pengaruh yang positif dan signifikan dari loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Besaran pengaruhnya sebesar 45,3%, artinya 40 orang karyawan dari Alfamart Pamulang memiliki loyalitas kerja yang sangat baik. Maka, sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa perusahaan dalam hal ini alfamart pamulang perlu meningkatkan loyalitas para karyawannya dalam bekerja guna meningkatkan kinerja mereka.
3. Integritas dan loyalitas kerja dapat memengaruhi kinerja dari karyawan Alfamart Pamulang. Besarnya pengaruh sebesar 81,6%, sisanya sebesar 18,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dari hasil tersebut, perusahaan dirasa perlu meningkatkan serta menjaga integritas dan loyalitas dari para karyawan Alfamart Pamulang agar turut meningkatkan kinerja mereka sebagai karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *A Handbook of Human Resource Management Practice* (10th ed.). Kogan Page.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2023). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People: Powerful Lessons in Personal Change*. Free Press.
- Fauzi, F., Herlina, E., & Suhendi, R. M. (2022). *Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Ciamis)*. Skripsi. Universitas Galuh.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT Bumi Aksara.
- Hunter, J. C. (2018). *The Servant: A Simple Story About the True Essence of Leadership*. Broadway Books.
- Jones, T. M. (2019). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *Academy of Management Review*, 16(2), 366–395.
- Luthans, F. (2023). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill Education.

- Luthans, F. (2022). *Organizational Behavior and Employed Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 16(1), 85–97.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Mayer, J. P., & Smith, C. A. (2023). HRM practices and organizational commitment: Test of a mediation model. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 17(4), 319-331.
- Mayer, D. M., Aquino, K., Greenbaum, R. L., & Kuenzi, M. (2023). Who displays ethical leadership, and why does it matter? An examination of antecedents and consequences of ethical leadership. *Academy of Management Journal*, 52(2), 458-474.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. A. (2023). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2021). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Simons, T. (2021). Behavioral integrity as a critical ingredient for transformational leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 15(3), 280-293.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Trevino, L. K., & Brown, M. (2023). Managing to be ethical: Debunking five business ethics myths. *Academy of Management Executive*, 18(2), 69-81.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th ed.). PT. Raja Grafindo.
- Satriawan, B. (2019). Pengaruh Loyalitas Kerja, Motivasi, dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Store retail fashion PT Mitra Adiperkasa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(10), 1–15.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sintyarini, N. K. A. (2023). *Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan pada PT. Sentral Retailindo Dewata (Pepito)*. Skripsi. Politeknik Negeri Bali.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Winarni, E., & Rohmah, N. N. (2022). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan dan Loyalitas Konsumen (Studi Kasus pada Konsumen Hotel Elmi Surabaya). *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 4(2), 107–121.