

Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Integritas Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan Pada PT Japfa Comfeed Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim

Tila Ropiko¹, Reva Maria Valianti², Adie Kurbani³

¹Universitas PGRI Palembang, tilaropiko47@gmail.com

²Universitas PGRI Palembang, revavalianti@univpgri-palembang.ac.id

³ Universitas PGRI Palembang, adie78kurbani@univpgri-palembang.ac.id

ABSTRAK

Taget survei ini adalah menguji hipotesis loyalitas kerja dan integritas terhadap kemampuan kerja karyawan PT Japfa comfeed kecamatan gelumbang kabupaten muara enim. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pt japfa comfeed kecamatan gelumbang kabupaten muara enim yang berjumlah 85 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh (sensus), karena populasi dari penelitian ini kurang dari 100 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data dan menggunakan aplikasi SPSS versi 22. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji-t loyalitas kerja pada kinerja karyawan PT Japfa memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Hasil penelitian ini berdasarkan uji-t integritas pada karyawan PT Japfa memiliki pengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja. Dan berdasarkan hasil uji-f loyalitas kerja dan integritas pada karyawan PT Japfa secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja.

Kata kunci: Loyalitas Kerja, Integritas, Kemampuan Kerja

ABSTRACT

This study aims to test the hypothesis of the effect of work loyalty and integrity on the work ability of employees at PT Japfa Comfeed, Gelumbang District, Muara Enim Regency. The population of this study were all employees of Japfa Comfeed, Gelumbang District, Muara Enim Regency, totaling 85 employees. The sampling technique is a saturated sample (census), because the population of this study is less than 100 employees. This study uses data analysis techniques and uses the SPSS version 22 application. The results in this study indicate that based on work loyalty t-test on PT Japfa employee performance has a significant influence on work ability. The results of this study based on the integrity t-test on PT Japfa employees have a significant influence on work ability. And based on the results of the f-test, work loyalty and integrity of PT Japfa employees together have a significant effect on work quality.

Keywords: Work Loyalty, Integrity, Work Ability

A. PENDAHULUAN

Perusahaan makanan terbesar dan terintegrasi di Indonesia adalah PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Produksi pakan, pengolahan, pembibitan unggas, dan budidaya pertanian adalah divisi utama perusahaan. Integrasi vertikal dan skala ekonomi adalah dua keunggulan perusahaan ini. Masalah ini dapat diuraikan karena organisasi ini membuat hubungan yang sangat baik antara kegiatan yang dilakukan. Dengan mempertahankan rasio ini, kualitas produk yang lebih tinggi dijamin. Selain itu, karena skala ekonomis, menawarkan produk-produk Japfa harga yang wajar kepada konsumen Indonesia (Sumber Profil PT Japfa Comfeed Indonesia)

Sumber daya memiliki posisi penting dalam suatu asosiasi atau organisasi. Hal ini karena tujuan akhir suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh sumber daya manusianya. Dalam hal ini yang dimaksud dengan "sumber daya manusia" adalah karyawan dengan tingkat kemampuan kerja yang tinggi yang memimpin kegiatan perusahaan dan telah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan sumber daya manusia, bisnis karenanya harus menghargai semua aspek karyawan.



Permasalahan yang terjadi di PT Japfa Comfeed kecamatan gelumbang dilihat dari kemampuan kerja karyawannya ada beberapa karyawan masih belum mahir dalam mengoperasikan peralatan seperti komputer. Hanya terdapat beberapa orang saja yang mahir dalam menggunakan Komputer. Hal ini terjadi karena tingkat keterampilannya sangatlah minim. (sumber: PT Japfa Comfeed Kecamatan Gelumbang).

Dilihat dari Permasalahan yang terjadi PT Japfa Comfeed kecamatan gelumbang dilihat dari Loyalitas kerja karyawannya ada beberapa karyawan kurangnya kedisiplinan Perusahaan ini menetapkan peraturan masuk pukul 08.00 wib sering mengalami keterlambatan datang kelokasi kerja. Hal ini dikarenakan jarak tempuh dari rumah kelokasi kerja. (sumber PT Japfa Comfeed Kecamatan Gelumbang).

Penelitian ini menyorot pada kemampuan kerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk, Poultry Breeding Division Jalan Lintas Palembang-Prabumulih Km 45 Desa Segayam. Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim bergerak di bidang penetasan telur. Kelebihan perusahaan ini adalah berfokus pada penetasan telur saja, sehingga hasil-hasil bibit ayam yang dihasilkan sangat baik dan berkualitas selanjutnya akan di besarkan di tempat yang berbeda.

Berkaitan dengan loyalitas kerja, integritas dan kemampuan kerja kerja karyawan pada PT Japfa Comfeed Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim permasalahan kemampuan kerja memang menjadi permasalahan yang sering terjadi pada perusahaan untuk memperbaiki tersebut yang dilakukan perusahaan masih belum maksimal seperti masalah yang terjadi pada PT Japfa Comfeed Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim masalah yang paling terlihat yaitu permasalahan kemampuan kerja yang membuat kemampuan kerja karyawan menurun kepada perusahaan karena pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dan kemampuan kerja karyawan tidak sesuai yang mereka miliki.

Menurut penelitian terdahulu Aribowo (2020) Dari hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas dan integritas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kebijakan pimpinan.

B. KAJIAN TEORI

1. Pengertian Loyalitas Kerja

Soegandhi dan Hasibuan (2013:3) menyatakan bahwa salah satu unsur yang digunakan dalam evaluasi karyawan adalah kesetiaan kerja, atau job fidelity, yang meliputi loyalitas terhadap tempat kerja, jabatan, dan organisasi. Loyalitas ini mencerminkan kesetiaan karyawan dalam melindungi bisnis dari kelompok individu yang tidak bertanggung jawab baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

Menurut Wibowo (2016:430) komitmen atau loyalitas kerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif di dalam (Newstrom,2011:223). Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan dimasa depan. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja disana.

Richheld dan soegandhi (2013:3) menyatakan bahwa semakin besar kesetiaan karyawandisuatu organsasi, semakin mudah organisasi memenuhi tujuan perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya oleh pemilik perusahaan. Berbeda dengan perusahaan yang kesetiaan karyawannya rendah, akan sulit bagi organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasinya

Wibowo, seperti dikemukakan pada tahun 2016: 430-431, ada pihak yang senada

dengan pendapat yang dikemukakan penulis di atas menyamakan komitmen dengan loyalitas karyawan. Namun, mayoritas menegaskan bahwa komitmen organisasi mencakup loyalitas. Rasa identitas yaitu perasaan memiliki individu dalam hubungannya dengan organisasi adalah komponen pertama dari sebuah organisasi. Partisipasi, atau perasaan keterlibatan individu dalam pelaksanaan organisasi, merupakan komponen kedua. Loyalitas, dalam arti individu berkomitmen terhadap organisasi, merupakan faktor ketiga.

Wibowo Menurut (2016: Donnelly, Ivancevich, dan Konopaske (2012: 430) 182) memberikan pengertian tanggung jawab sebagai rasa identitas, keteguhan, dan kontribusi yang dikomunikasikan oleh buruh terhadap asosiasi atau unit di dalam asosiasi.

Indikator- Indikator Loyalitas Kerja

- a. Taat pada peraturan perusahaan
Aturan yang berlaku untuk pembelajaran harus diikuti dan diterapkan dengan benar
- b. Tanggung jawab pada perusahaan
Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya yang memberikan berani tanggung jawab terhadap resiko apa yang di ambil.
- c. Bekerja sama
Kerja dengan orang-orang dalam kelompok memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya yang tidak dapat dicapai oleh individu.
- d. Hubungan Pribadi
- e. Kesukaan Terhadap Pekerjaan
Kesukaan terhadap pekerjaan dari diri individu dapat dilihat dari keunggulan karyawandalam bekerja, dan karyawantidak pernah menuntut apa yang diterima dari gaji luar pokok.

2. Pengertian Integritas

Meskipun kejujuran sering disebutkan dalam masyarakat, hanya sedikit dari kita yang memahami makna atau tujuannya. Kejujuran dapat dicirikan sebagai konsistensi dan kepastian di antara aktivitas dan nilai serta standar. Sesuatu yang bertentangan dengan kepercayaan, untuk menjadi pietisme spesifik, adalah itikad buruk atau penghormatan palsu. Pada dasarnya, kejujuran bisa berarti banyak hal tergantung pada masalah yang kita angkat. Kejujuran memberikan kontribusi yang signifikan terhadap reputasi seseorang. Keutuhan bangsa ini juga menjamin tatanan sosial yang stabil bagi kehidupan bermasyarakat

Klaim Zahra (Rani et al.) 2018) integritas adalah kejujuran untuk bertindak sesuai dengan prinsip, nilai, dan standar yang benar dan etis dalam segala keadaan, terlepas dari adanya kesempatan atau dipaksa untuk menyimpang dari prinsip tersebut. Hal ini juga konsistensi dalam memenuhi komitmen ini. Kesetiaan adalah salah satu jenis integritas, yaitu tekad untuk menjunjung tinggi nilai dan prinsip moral seseorang.

Kejujuran sering disebutkan dalam masyarakat, hanya sedikit dari kita yang memahami makna atau tujuannya. Kejujuran dapat dicirikan sebagai konsistensi dan kepastian di antara aktivitas dan nilai serta standar. Sesuatu yang bertentangan dengan kepercayaan, untuk menjadi pietisme spesifik, adalah itikad buruk atau penghormatan palsu. Pada dasarnya, kejujuran bisa berarti banyak hal tergantung pada masalah yang kita angkat. Kejujuran memberikan kontribusi yang signifikan terhadap reputasi seseorang. Keutuhan bangsa ini juga menjamin tatanan sosial yang stabil bagi kehidupan bermasyarakat



Sedangkan Agoes dalam Susilo dan widyastuti (2015) mengatakan Kejujuran merupakan unsur dasar karakter dalam profesi, yaitu kualitas. Kualitas ini menciptakan kepercayaan publik, yang membutuhkan auditor untuk jujur dan langsung dengan tetap menghormati batas kerahasiaan.

Indikator-Indikator Integritas

- a. Tanggung jawab
Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugasnya memberikan keberanian dan kesadaran bahwa mereka bertanggung jawab atas risiko yang terkait dengan tugas yang mereka lakukan.
- b. Jujur
Prilaku jujur akan membuat kamu dipercayai oleh rekan kerja. Sikap jujur adalah melakukan segala sesuatu tindakan secara nyata tanpa kebohongan.
- c. Bijaksana
Bijaksana karyawan dalam sesuatu perusahaan itu sangat penting bijaksana dalam artian ini adalah akal budi, atau tajam pikiran cerdas, hati-hati, dan teliti saat menghadapi tantangan dan rintangan lainnya.
- d. Berani
Berani dalam sesuatu perusahaan sangatlah penting bagi perusahaan, berani yang dimaksud dalam ini adalah harus berani mengambil tindakan apapun ketika menjalankan sesuatu pekerjaan harus berani bersikap tegas terhadap pegawai.

3. Pengertian Kemampuan kerja

Kemampuan kerja didefinisikan oleh Illmarinen dalam Salem et al. (2017) sebagai seberapa baik karyawan saat ini dan masa depan dapat melakukan pekerjaannya, dengan mempertimbangkan persyaratan pekerjaan, sumber daya, dan pola pikir. Karyawan bisa mendapatkan keuntungan dari kapasitas kerja dengan mencapai berbagai prestasi, tanggung jawab, dan keterampilan. kemampuan untuk menyampaikan rasa manis, fluiditas, dan orisinalitas. Keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas ditingkatkan dengan kemampuan untuk mengembangkan setiap konsep.

Syafarudin dalam Robbins mengatakan demikian. Ada tiga macam kemampuan kerja dalam aspek mutu yang harus dikaji, yaitu kemampuan dan kemampuan terapan khusus, kemampuan manusia dan kemampuan khusus.

A. *Conceptual Skill* (Kemampuan Konseptual)

Kapasitas individu dalam organisasi untuk melaksanakan berbagai tanggung jawab manajerial, seperti membuat keputusan, menyelesaikan konflik dan masalah yang kompleks, dan merumuskan strategi dan kebijakan, disebut sebagai kompetensi konseptual. Pembaruan dan dukungan diperlukan untuk fitur ini.

B. *Human Skill* (Kemampuan Bersifat Manusiawi)

Individu di semua tingkatan semua pemimpin di semua tingkat administrasi harus memiliki kemampuan ini, yang tercermin dalam kemampuan komunikasi kelompok, hubungan timbal balik, dan kerja sama.

C. *Technical Skill* (Kemampuan Teknis)

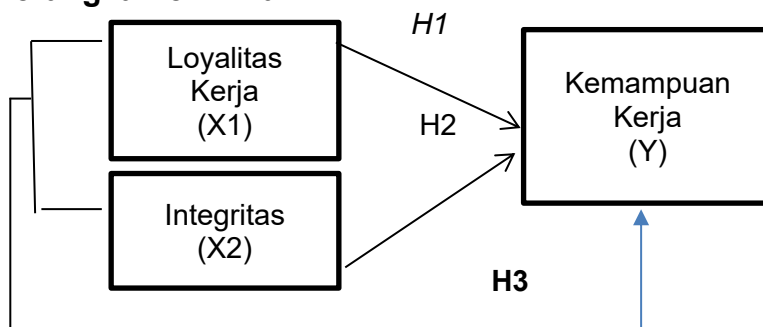
Keterampilan teknis adalah keterampilan individu yang lebih terkait dengan keterampilan teknis fungsional seperti alat dan fungsi manajemen lainnya. Keterampilan dan kemampuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi di berbagai tingkatan ini harus selalu diperbarui untuk mencapai tujuan yang diharapkan sesuai dengan perubahan perubahan.

Kemampuan kerja (*work ability*) dapat di ukur melalui beberapa indikator yang

mangacu pada raharjo, dkk (2016) berikut ini:

1. Pengetahuan (*knowledge*)
Membangun keterampilan dan kemampuan dimulai dengan pengetahuan. pengetahuan terorganisir tentang fakta, prinsip, atau prosedur yang dapat diterapkan untuk melakukan pekerjaan secara efektif.
2. Pelatihan (*training*)
metode pelatihan jangka pendek yang mengajarkan keterampilan dan pengetahuan teknis kepada karyawan yang tidak diperlukan untuk tugas tertentu melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir.
3. Pengalaman (*experience*)
Pengelolaan pengetahuan dan keterampilan di tempat kerja dapat diukur dengan lama bekerja dan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
4. Keterampilan (*skill*)
Kemampuan seseorang untuk mengatur pekerjaan, mengontrol alat dan mengoperasikan mesin tanpa kesulitan.
5. Kesanggupan Kerja
Keadaan di mana pegawai mesin sipil negara merasa bahwa dia mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya
6. Pelatihan (*training*)
metode pelatihan jangka pendek yang mengajarkan keterampilan dan pengetahuan teknis kepada karyawan yang tidak diperlukan untuk tugas tertentu melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir.

4. Kerangka Pemikiran



C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2021: 2) Penelitian pada hakekatnya adalah cara peneliti memperoleh informasi untuk kegunaan dan tujuan tertentu. Sugiyono, sebagaimana disebutkan (2021: 15-16), kuantitatif tentu dilihat sebagai metode penelitian positivistis yang mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan informasi gunakan instrumen, dan menguji hipotesis yang ada menggunakan analisis data statistik dan kuantitatif. sudah mapan.

1. Objek dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan pada PT. Japfa comfeed Indonesia. Tbk. Poultry breeding division Jalan Lintas Palembang-Prabumulih Km 45 Desa Segayam,



kecamatan Gelumbang.

2. Variabel dan Definisi Operasional Penelitian

Sugiyono, sebagaimana dikemukakan (2021: Menurut 68), variabel penelitian adalah orang, objek, atau fungsi nilai atau atribut dengan variasi tertentu yang harus diselidiki oleh ilmuwan dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehubungan dengan sudut pandang ini, dua variabel berikut diselidiki:

a) Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel bebas.

b) Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat.

3. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2021:285) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang mejadi populasi adalah seluruh KaryawanPT Japfa Comfeed Kecamatan Gelumbang Kabupaten Muara Enim yang berjumlah 85 Karyawan.

Sedangkan Menurut Sugiyono (2021:127) sampel adalah sebagian dari kelompok orang itu. Karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka digunakan sampling jenuh (sensus) sebagai metode pengambilan sampel. Sugiyono, sebagaimana dikemukakan (2021:133) Sampling jenuh adalah metode pengambilan sampel dimana setiap orang dalam populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikia jumlah populasi dan sampel yaitu sebanyak 85 karyawanyang berada di PT Japfa Kecamatan Gelumbang.

4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2017:172) sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut.

a) Data Primer

Sumber data yang didapatkan secara langsung, dan dikumpulkan oleh peneliti dengan memberikan angket.

b) Data Sekunder

Sumber data yang didapatkan secara tidak langsung, yang terkait dengan objek di PT Japfa Comfeed Kecamatan Gelumbang.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan pengujian analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel Loyalitas kerja dan *Integritas* sebagai varibel bebas terhadap variabel kemampuan kerja karyawan sebagai variabel terikat.

Selanjutnya dilakukan uji koefisien determinasi. Selanjutnya dilakukan dengan uji t dan uji F untuk mengetahui pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat serta membuat kesimpulannya.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN**1. Uji Validitas Variabel *Loyalitas Kerja*****Tabel Hasil Uji Validitas Loyalitas Kerja (X1)**

Item	Sig.(2-tailed)	α	Keterangan
X1.1	0,000	< 0,05	Valid
X1.2	0,000	< 0,05	Valid
X1.3	0,000	< 0,05	Valid
X1.4	0,000	< 0,05	Valid
X1.5	0,000	< 0,05	Valid
X1.6	0,000	< 0,05	Valid
X1.7	0,000	< 0,05	Valid
X1.8	0,000	< 0,05	Valid
X1.9	0,000	< 0,05	Valid
X1.10	0,000	< 0,05	Valid
X1.11	0,000	< 0,05	Valid
X1.12	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan data yang dihitung dari tabel di atas, terlihat bahwa semua pertanyaan antara 1-12 pada variabel loyalitas kerja Sig. (2-ekor) < 0,05 berarti semua pertanyaan dapat dianggap valid. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas kerja dapat dijadikan alat ukur dalam penelitian ini.

2. Uji Validitas Variabel Integritas**Tabel Hasil Uji Validitas Integritas (X2)**

Item	Sig.(2-tailed)	α	Keterangan
X2.1	0,000	< 0,05	Valid
X2.2	0,000	< 0,05	Valid
X2.3	0,000	< 0,05	Valid
X2.4	0,000	< 0,05	Valid
X2.5	0,000	< 0,05	Valid
X2.6	0,000	< 0,05	Valid
X2.7	0,000	< 0,05	Valid
X2.8	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Dari data hasil perhitungan pada tabel di atas, terlihat bahwa semua pertanyaan item 1-8 dari variabel integritas menunjukkan nilai sig.(2-tailed) < 0,05 dengan ini artinya



seluruh pertanyaan dapat dikatakan valid. Maka dapat disimpulkan variabel Integritas bisa digunakan untuk alat ukur dalam penelitian ini.

3. Uji Validitas Kemampuan Kerja Karyawan

Tabel Hasil Uji Validitas Kemampuan Kerja (Y)

Item	Sig.(2-tailed)	α	Keterangan
Y.1	0,000	< 0,05	Valid
Y.2	0,000	< 0,05	Valid
Y.3	0,000	< 0,05	Valid
Y.4	0,000	< 0,05	Valid
Y.5	0,000	< 0,05	Valid
Y.6	0,000	< 0,05	Valid
Y.7	0,000	< 0,05	Valid
Y.8	0,000	< 0,05	Valid
Y.9	0,000	< 0,05	Valid
Y.10	0,000	< 0,05	Valid

Sumber : Data diolah 2022

Dari data yang dihitung dari tabel di atas, semua variabel kemampuan kerja dari item 1-10 memiliki nilai ditandatangani (2-ekor) < 0,05 berarti semua pertanyaan dapat dianggap valid. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja dapat dijadikan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji Reabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's \geq Alpha (α)	Keterangan
(X1)	0,827	0,60 Reliabel
(X2)	0,748	0,60 Reliabel
(Y)	0,764	0,60 Reliabel

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan tabel nilai Cronbach Alpha untuk variabel (X1), (X2), dan (Y) semuanya melebihi nilai Alpha sebesar 0,060, yang menunjukkan bahwa semuanya dianggap reliabel dan layak untuk digunakan pada penelitian selanjutnya.

5. Uji Asumsi Klasik

a) Hasil Normalitas

Salah satu syarat uji parametrik adalah data berdistribusi normal. Uji Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan normalitas dalam penelitian ini. Nilai sig merupakan ketentuan dalam uji normalitas data. kepentingan) atau nilai kemungkinan <0,05. Nilai sig (signifikansi) atau nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa distribusi data normal.

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan tabel sebagai berikut

Tabel Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,70024107
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,055
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah 2022

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikan (Asymp Sig 2-tailed) 0,200. Jauh di atas 0,05 (0,200 > 0,05) untuk mempertimbangkan normalitas residual.

b) Uji Multikolonieritas

Adanya multikolonieritas dapat diketahui jika nilai tolerance < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10. Tabel berikut menunjukkan hasil uji multikolonieritas.

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
(Constant)	7,940	3,868		2,053	,043		
LOYALITAS KERJA	,455	,108	,483	4,197	,000	,493	2,027
INTEGRITAS	,307	,143	,247	2,142	,035	,493	2,027

a. Dependent Variable: KEMAMPUAN KERJA

Sumber : Data diolah 2022

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai toleransi kedua variabel adalah variabel Loyalitas Kerja (X1) dan Integritas (X2) adalah 0,493 berarti lebih dari 0,10 dan nilai VIF adalah 2,027 kurang dari 10. Dapat disimpulkan bahwa ini tidak terjadi multikolonieritas

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.



Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,516	2,361		-1,066	,290
LOYALITAS KERJA	,046	,066	,107	,697	,488
INTEGRITAS	,072	,087	,126	,820	,414

a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber : Data diolah 2022

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa kedua variabel memiliki nilai signifikan Loyalitas Kerja (X1) dan Integritas (X2) lebih dari 0,05 yaitu variabel Loyalitas Kerja (X1) memiliki nilai 0,488 dan Variabel Integritas (X2) memiliki nilai 0,414. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil analisis regresi dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana Loyalitas Kerja (X2) Terhadap Kemampuan Kerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,749	3,855		2,529	,013
LOYALITAS KERJA	,620	,078	,659	7,976	,000

a. Dependent Variable: KEMAMPUAN KERJA
Sumber: Data diolah 2022

Tabel menjelaskan bahwa hasil perhitungan regresi linier sederhana dapat dinyatakan sebagai:

$$Y = a + bX1$$

$$Y = 9,749 + 0,620 X1$$

Berdasarkan regresi diatas, dapat diartikan bahwa a = angka konstan yang memiliki nilai sebesar 9,749. Angka ini merupakan angka yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Loyalitas Kerja (X1) maka nilai Kemampuan Kerja (Y) nilainya sebesar 9,749. Sedangkan b = angka koefisien regresi yang memiliki nilai 0,620. Angka ini memiliki arti bahwa setiap penambahan 1% tingkat Loyalitas Kerja (X1) maka Kemampuan Kerja (Y) juga akan meningkat sebesar 0,620. Dengan demikian, dapat dikatakan Loyalitas Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kemampuan Kerja (Y) dikarenakan nilai koefisien regresi bernilai (+) dengan persamaan regresinya $Y = 9,749 + 0,620 X1$.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel Loyalitas Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan positif terhadap Kemampuan Kerja (Y) pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

7. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a	Unstandardized		Standardized		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Model (Constant)	7,940	3,868			2,053	,043
LOYALITAS KERJA	,455	,108	,483		4,197	,000
INTEGRITAS	,307	,143	,247		2,142	,035

a. Dependent Variable: KEMAMPUAN KERJA

Sumber : Data diolah 2022

Berdasarkan hasil beberapa perhitungan regresi di atas, dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,940 + 455 X_1 + 307 X_2$$

1. Koefisien regresi variabel loyalitas (X_1) sebesar 455; hal ini menunjukkan bahwa kinerja akan meningkatkan kemampuan kerja sebesar 455 unit jika unit kendali meningkat selain konstan (*ceteris paribus*). Penurunan kemampuan kerja terhadap loyalitas kerja sebesar 455 satuan terjadi pada saat variabel Loyalitas Kerja (X_1) turun sebesar satu satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel integritas (X_2) adalah 307, yang menunjukkan bahwa peningkatan akan terjadi jika integritas meningkat satu satuan sedangkan variabel lainnya tidak berubah (*ceteris paribus*). Kapasitas Kerja 307 unit. Workability, atau integritas, akan berkurang sebesar 307 satuan setiap kali variabel integritas (X_2) berkurang sebesar satu satuan.
Hal ini menunjukkan dapat di katakan bahwa Loyalitas Kerja dan variabel Integritas berpengaruh pada Kemampuan Kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

8. Analisis Koefisien Detriminasi

Tabel Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate	
1	,681 ^a	,464	,451	2,733	

a. Predictors: (Constant), INTEGRITAS, LOYALITAS KERJA

Sumber : Data diolah 2022

R-square memiliki besaran 0,464, atau 46,4%, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Loyalitas (X_1) dan Integritas (X_2) terhadap Kemampuan Kerja (Y) sebesar 46,4%, sedangkan faktor lain ($100\% - 46,4\%$) = 53,6% sisanya bertanggung jawab terhadap pengaruh tersebut.

9. Hasil Pengujian Hipotesis

a) Hasil uji t (Parsial)

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini.



Tabel Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,940	3,868		2,053	,043
LOYALITAS KERJA	,455	,108	,483	4,197	,000
INTEGRITAS	,307	,143	,247	2,142	,035

a. Dependent Variable: KEMAMPUAN KERJA

Sumber : Data diolah 2022

Seperti terlihat pada tabel di atas, nilai signifikansi antara Kemampuan Kerja (Y) dan Loyalitas Kerja (X1) adalah 0,000. Jika nilai ini kurang dari 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak. Selain itu, variabel Integrity (X2) dan Y Workability memiliki nilai signifikan sebesar 035 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap Workability Y antara lain Work Loyalty (X1) dan Integrity (X2).

b) Hasil Uji F (Simultan)

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel Hasil Pengujian Secara Simultan dengan Uji F

ANOVA^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	529,931	2	264,965	35,475	,000 ^b
Residual	612,469	82	7,469		
Total	1142,400	84			

a. Dependent Variable: KEMAMPUAN KERJA

b. Predictors: (Constant), INTEGRITAS, LOYALITAS KERJA

Sumber : Data diolah 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi antara Loyalitas Kerja X1 dan Integritas X2 terhadap Kemampuan Kerja Y sebesar 0,000 artinya nilai ini kurang dari 0,05 memiliki arti H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Loyalitas Kerja X1 dan Integritas X2 terhadap Kemampuan Kerja Y.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Loyalitas Kerja (X1) Terhadap Kemampuan Kerja (Y)

Hasil pengujian hipotesis (uji-t) menunjukkan nilai yang signifikan antara variabel loyalitas kerja X1 dan prestasi kerja Y sebesar 0,000 < 0,05. Artinya terkadang ada dampak yang signifikan Loyalitas Kerja X1 terhadap Kemampuan Kerja Y. Dengan demikian, hipotesis penelitian terkadang ada pengaruh yang signifikan Loyalitas Kerja secara parsial terhadap Kemampuan Kerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk dapat diterima.

Berdasarkan penelitian terdahulu Aribowo (2020) dengan judul pengaruh loyalitas dan integritas terhadap kebijakan pimpinan di PT. Pusat Pelatihan Quantum Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas dan integritas secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kebijakan pimpinan.

2. Pengaruh Integritas (X2) Terhadap Kemampuan Kerja (Y)

Pengujian hipotesis (Uji-t) menunjukkan tingkat signifikansi 0,003 0,05 antara variabel Integritas X2 dan Kemampuan Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Integritas X2 dengan Kemampuan Kerja Y. Berdasarkan hipotesis penelitian, terdapat pengaruh secara parsial yang signifikan antara Integritas dengan Kemampuan Kerja karyawan PT. Diperbolehkan menggunakan Japfa Comfeed Indonesia Tbk.

Berdasarkan penelitian terdahulu Rani Anwar (2018) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja Terhadap kemampuan organization citizenship behaviour (OCB) pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap *organization citizenship behaviour* (OCB).

3. Pengaruh Loyalitas Kerja (X1) dan Integritas Secara Simultan Terhadap Kemampuan Kerja

Hasil koefisien korelasi diperoleh hasil dengan nilai korelasi (r) sebesar 0,659 artinya antara 0,40 – 0,599 untuk Loyalitas Kerja terhadap Kemampuan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa korelasi Loyalitas Kerja X1 terhadap Kemampuan Kerja Y adalah kuat.

Kemudian untuk nilai korelasi (r) dari Integrasi (X2) terhadap Kemampuan kerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,590. Hal tersebut menunjukkan bahwa korelasi antara Integrasi (X2) terhadap Kemampuan Kerja (Y) adalah sedang.

Hasil analisis diberi nilai-R Square (R^2) sebesar 0,464 atau 46,4%. Artinya rasio pengaruh terhadap variabel loyalitas Kerja X₁ dan Integritas X₂ terhadap Kemampuan Kerja Y adalah sebesar 0,464 sisanya (100%-46,4%) = 53,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu Akila (2020) yang berjudul pengaruh tanggung jawab dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja karyawan pada Wisma Grand Kemala Palembang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dari hasil uji spekulatif (uji-t) diperoleh nilai kritis $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup besar antara kekuatan posisi dengan kemampuan kerja pada perwakilan PT Japfa Comfeed Japfa Indonesia Tbk.
2. Dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan kerja di PT, sebagian dari hasil uji hipotesis (uji-t) menunjukkan $0,035 \pm 0,05$ antara variabel integritas (X2) dan kemampuan kerja Y. Japfa Indonesia Tbk dan Comfeed Akiru Japfa
3. Nilai signifikansi sebesar 0,000 atau 0,05 hasil uji hipotesis secara simultan (Uji F) antara variabel X1 loyalitas kerja dan X2 kejujuran terhadap kemampuan kerja Y. Secara bersamaan dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas kerja dan kejujuran berpengaruh signifikan terhadap kinerja kemampuan PT karyawan secara keseluruhan. Japfa Indonesia Tbk dan Japfa Comfeed

Saran

Saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:



1. Loyalitas kerja berpengaruh terhadap kemampuan kerja, sehingga disarankan kepada PT Japfa untuk menyesuaikan loyalitas karyawan sehingga karyawan dapat berkerja dan mampu atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka.
2. Integritas berpengaruh terhadap kemampuan kerja, sehingga disarankan untuk mendapatkan kemampuan kerja yang lebih baik lagi maka PT Japfa harus memberikan kepercayaan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akila. (2020). *Pengaruh Tanggung Jawab dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang*. E-Jurnal Media Wahana Ekonomika.
- Anwar, R. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) Pada Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Hasana, T. (2019). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Manajemen dan Bisnis.
- Kusuma, G. S. (2021). *Pengaruh Integritas Profesionalisme dan Beban Kerja Auditor Terhadap Kualitas Audit*. E-Jurnal Kompetitif.
- Muazansyah, I. (2018). *Pengaruh kemampuan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Publik*. E-Jurnal Aplikasi Administrasi.
- Priyatno, D. (2018). *Spss Olahan Data*. Yogyakarta: Andi.
- Sirajuddin, B., & Revember, R. (2020). *Integritas Internal Auditor Sebagai Variabel Moderasi Pengaruh Kompetensi Pengalaman Kerja Internal*. E-Jurnal Akutansi dan Bisnis.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrudin, H., & dan Thoharudin, M. (2020). *Pengaruh Integritas Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah*. E-Jurnal Ilmiah.
- Wibowo. (2016). *Manajeemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali.