**Journal of Accounting and Management’s Student (JAM’S)**

[**www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi**](http://www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi)

**PENGARUH LOYALITAS, INTEGRITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SHANTIKA HR (A&F RENTCAR)**

**Aldi1 Shofiyuddin2**

*1Jurusan manajemen, 2Fakultas ekonomi dan bisnis, 3Universitas pekalongan*

e-mail : [hatarialdi3@gmail.com](mailto:hatarialdi3@gmail.com) 1

**ARTICLE INFO**

***Article history:***

*Received:22-12-2023*

*Received in revised form:25-12-2023*

*Accepted:15-01-2024*

***Keywords: : Loyalty, Integrity, Work Motivation, Employee Performance***

***Paper type***

Jenis artikel (artikel penelitian)

***ABSTRACT***

*This research aims to determine the effect of loyalty (X1), integrity (X2) and work motivation (X3) on employee performance (Y) at CV Shantika HR (A&F Rentcar). This research uses a survey method using a quantitative approach that has multiple effects. In this study there were 32 people whose entire employees were used as samples using the saturated sample or census method because the population was less than 100. The data collection method was through a questionnaire that used a Likert scale and contained 32 answers. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis using the SPSS program. The results of this research show that (1) Partial loyalty has no effect on A&F Rentcar Employee Performance. (2) Integrity partially but not significantly influences the performance of A&F Rentcar employees. (3) Work Motivation partially has a significant effect on A&F Rentcar's performance.*

**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling dominan dalam proses pencapaian tujuan serta sebagai media dalam mencapai target atau sasaran kinerja perusahaan dan kinerja merupakan tujuan utama bagi setiap perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang potensial dan mau bekerja keras sehingga dapat mencapai target kinerja yang telah ditentukan, tanpa didukung dengan semangat tinggi dan kinerja karyawan yang baik, maka keberhasilan perusahaan akan sulit dicapai. (Zuhriatusobah et al., 2020) untuk itu agar mendapatkan karyawan yang potensial dan mau bekerja keras dalam mencapai tujuan perusahaan harus memperhatikan beberapa unsur.

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih kepada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri (Zulfikri & Trisnawati, 2022). Berdasarkan keterangan wawancara dengan Bapak Rory Heryawialdi selaku pengelola di A&F Rentcar ada beberapa hambatan yang dijumpai seperti, kurangnya rasa tanggung jawab karyawan atau crew terhadap mobil yang akan dibawa oleh pelanggan salah satunya mobil kurang bersih ketika sampai ditangan pelanggan.

Integritas seringkali dinyatakan setara dengan kejujuran, dan terkadang kedua istilah ini diperlakukan sebagai bagian dari satu sama lain, istilah integritas memiliki arti tersendiri, berakar pada kata sifat bahasa Latin integer yang berarti utuh atau lengkap. Kejujuran dan konsistensi karakter diklaim sebagai komponen utama dari konsep integritas (Sarinah, 2020). Integritas mewajibkan individu agar taat terhadap standar teknis dan etika yang dimiliki organisasi atau perusahaan (Setiasturi et al., 2022).

Motivasi adalah nilai pribadi dalam diri seseorang untuk semangat mencapai tujuan yang diinginkan, dengan adanya motivasi karyawan yang bekerja akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Tanjung & Manalu, 2019). Berdasarkan keterangan dengan Bapak Rory Heryawialdi selaku pengelola di A&F Rentcar masih ada crew yang tidak berani menyampaikan pendapat ketika ada diskusi dengan sejumlah karyawan lain, padahal setiap pendapat yang disampaikan pasti diterima dan bisa menjadi masukan untuk perusahaan. Dalam hal ini motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada A&F Rentcar.

Kinerja karyawan merupakan salah satu yang terpenting dalam perusahaan karena kesuksesan sebuah perusahaan terdapat pada kinerja karyawannya, oleh karena itu perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja atau etos kerja yang tinggi. SDM yang tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ketika memperkerjakan sumber daya manusia maka peruhaan menginginkan hasil yang baik dan optimal pada setiap karyawan.

**Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ditemukan pada A&F Rentcar, masih terdapat permasalahan pada karyawan beberapa diantaranya. Pengelola A&F Rentcar berpendapat bahwa masih rendahnya rasa loyalitas karyawan baru terhadap perusahaan dimana kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Meskipun pengelola sudah berpesan bahwa integritas adalah salah satu komponen utama dalam berkerja tetapi masih ada karyawan yang belum menerapkan komitmen terhadap visi dan misi perusahaan, hal itu ditunjukan dalam bentuk keluhan yang ada di google review. Motivasi adanya rasa kurang percaya diri pada karyawan untuk menyampaikan pendapatnya saat karyawan tersebut terlibat dalam sebuah diskusi, hal tersebut disampaikan dalam waktu wawancara pengelola A&F Rentcar. Sehingga masalah sebenarnya terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

**Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan masalah penelitian di atas maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada A&F Rentcar?
2. Apakah integritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada A&F Rentcar?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada A&F Rentcar?

**Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan di A&F Rentcar.
2. Untuk menguji dan menganilisis pengaruh integritas terhadap kinerja karyawan di A&F Rentcar.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di A&F Rentcar.
4. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar pengaruh loyalitas, integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada A&F Rentcar.

**MATERI DAN METODE PENELITIAN**

**Landasan Teori**

**Loyalitas**

Loyalitas kerja adalah suatu sikap seorang karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja. Mulai dari kesetiaan terhadap pekerjaannya, rasa kepemilikan kepada perusahaan, taat pada aturan perusahaan, dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Menurut (Zuhriatusobah et al., 2020) loyalitas karyawan adalah karyawan yang loyal dalam membela perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya. Dalam hal loyalitas penulis menemukan masalah yang terjadi, seperti halnya masih terdapat karyawan tidak bersedia atau menolak bekerja diluar jam kerja atau pada hari libur, dan terkadang menunda-nunda pekerjaannya..

**Integritas**

Integritas adalah suatu tindakan yang dimiliki seseorang dengan munjunjung tinggi kejujuran. Dalam sebuah perusahaan karyawan berintegritas sangat penting dimiliki, karena dengan adanya karyawan berintegritas maka perusahaan akan tenang dalam mencapai tujuannya. Mohamad Zainuri dan Mahfayeri dalam penelitian (Setiasturi et al., 2022) mengartikan Integritas adalah sebagai kejujuran dan kebenaran dari tindakkan seseorang dalam kehidupan sehari-hari.

Sedangkan menurut Prameswari dalam penelitian (Zuhriatusobah et al., 2020) Integritas merupakan kualitas yang melandasi kepercayaan dan merupakan patokan bagi lembaga atau organisasi dalam menguji semua keputusannya. Sehingga dapat dipahami bahwa integritas yang melekat pada diri pegawai akan tercermin pada kinerja organisasi yang optimal. Integritas diri dilihat sebagai sikap mental kejiwaan yang selalu konsisten dalam menjalankan kehidupannya. Dia hidup konsisten dengan nilai baik dan benar yang diyakininya.

**Motivasi**

Motivasi kerja merupakan bagian terpenting dimana setiap karyawan harus memiliki motivasi supaya lebih bersemengat dalam menjalankan pekerjaanya. Adanya semangat bekerja maka pekerjaan akan terasa mudah dilakukan dan karyawan dengan senang hati membantu perusahaan untuk mencapai target atau tujuan.

Rivai menyatakan dalam penelitian (Afandi & Bahri, 2020) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

**Kinerja**

Menurut Prawirosentono dan Sinambela kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang (Akila, 2020). Mangkunegara menyatakan karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Setiasturi et al., 2022).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Karakteristik Responden**

Karakteristik responden yaitu gambaran tentang identitas yang dibutuhkan dan akan membantu untuk menyimpulkan suatu hasil yang diperoleh dari suatu penelitian, dalam penelitian ini meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

**Tabel 1 Hasil Penyebaran Kuesioner di CV Shantika Hr (A&F Rentcar)**

|  |  |
| --- | --- |
| Jumlah Kuesioner Disebar | 32 |
| Jumlah Kuesioner Tidak Kembali | Tidak Ada |
| Kuesioner Rusak | Tidak Ada |
| Kuesioner Diolah | 32 |

Sumber: Data Primer

Berdasarkan table1 diketahui bahwa seluruh kuesioner yang disebar kepada responden total berjumlah 32. Jumlah kuesioner tidak kembali dapat diketahui tidak ada. Kuesioner rusak dapat diketahui tidak ada, dengan demikian dalam penelitian ini data yang akan diolah dan dianalisis berjumlah 32 kuesioner.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin sangat berpengaruh terhadap jenis pekerjaan yang akan diberikan dalam suatu pekerjaan, yang mana suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum laki-laki saja dan adakalanya suatu pekerjaan hanya bisa dilakukan oleh kaum perempuan. Adapun berdasarkan jenis kelamin karyawan yang bekerja pada CV Shantika Hr (A&F Rentcar) yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di CV Pelita Hati Pekalongan**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase |
| 1 | Laki-Laki | 25 | 78,1% |
| 2 | Perempuan | 7 | 21,9% |
| Total | | 32 | 100% |

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan table 2 diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dengan presentase 78,1%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang dengan presentase 21,9%. Hal ini berarti bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan dengan jenis kelamin laki-laki.

**Uji validitas**

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas (X1)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Item Pertanyaan | r-hitung | r-tabel 5% (65) | Signifikansi | Keterangan |
| 1. | X1.1 | 0.777 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 2. | X1.2 | 0.905 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 3. | X1.3 | 0.650 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 4. | X1.4 | 0.539 | 0.349 | 0.001 | VALID |
| 5. | X1.5 | 0.729 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 6. | X1.6 | 0.680 | 0.349 | 0.000 | VALID |

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Variabel loyalitas dapat disimpulkan bahwa dari 6 item kuesioner atau semua pertanyaan instrumen dinyatakan valid karena nilai r-hitungnya lebih besar dari r-tabel, kemudian untuk nilai signifikansi kurang dari 0,05.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Integritas (X2)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Item Pertanyaan | r-hitung | r-tabel 5% (65) | Signifikansi | Keterangan |
| 1. | X2.1 | 0.706 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 2. | X2.2 | 0.775 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 3. | X2.3 | 0.727 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 4. | X2.4 | 0.770 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 5. | X2.5 | 0.686 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 6. | X2.6 | 0.617 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 7. | X2.7 | 0.662 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 8. | X2.8 | 0.703 | 0.349 | 0.000 | VALID |

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Variabel Integritas dapat disimpulkan bahwa dari 8 item kuesioner atau semua pertanyaan instrumen dinyatakan valid karena nilai r-hitungnya lebih besar dari r-tabel, kemudian untuk nilai signifikansi kurang dari 0,05.

**Tabel** **5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Item Pertanyaan | r-hitung | r-tabel 5% (65) | Signifikansi | Keterangan |
| 1. | X3.1 | 0.878 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 2. | X3.2 | 0.884 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 3. | X3.3 | 0.831 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 4. | X3.4 | 0.736 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 5. | X3.5 | 0.531 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 6. | X3.6 | 0.538 | 0.349 | 0.001 | VALID |
| 7. | X3.7 | 0.689 | 0.349 | 0.000 | VALID |

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa dari 4 item kuesioner atau semua pertanyaan instrumen dinyatakan valid karena nilai r-hitungnya lebih besar dari r-tabel, kemudian untuk nilai signifikansi kurang dari 0,05.

**Tabel** **6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Item Pertanyaan | r-hitung | r-tabel 5% (60) | Signifikansi | Keterangan |
| 1. | Y.1 | 0.749 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 2. | Y.2 | 0.796 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 3. | Y.3 | 0.800 | 0.349 | 0.000 | VALID |
| 4. | Y.4 | 0.687 | 0.349 | 0.000 | VALID |

Sumber: Data diolah pada tahun 2023

Variabel kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa dari 4 item kuesioner atau semua pertanyaan instrumen dinyatakan valid karena nilai r-hitungnya lebih besar dari r-tabel, kemudian untuk nilai signifikansi kurang dari 0,05.

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel Penelitian | *Cronbach's-Alpha* | Standar | Kesimpulan |
| Loyalitas (X1) | 0.812 | > 0,6 | Reliabel |
| Integritas (X2) | 0,838 | > 0,6 | Reliabel |
| Motivasi Kerja (X3) | 0,853 | > 0,6 | Reliabel |
| Kinerja (Y) | 0,752 | > 0,6 | Reliabel |

Sumber: Data Primer yang diolah

Hasil tabel 2. menunjukan bahwa *Cronbach’s Alpha* variabel motivasi, disiplin dan kemampuan kerjadinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach’s alpha* > 0,6.

**Uji Normalitas**

Tabel 8. **Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N |  | 32 |
| Normal Parametersa,b | Mean | .0000000 |
|  | Std. Deviation | .93138344 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .207 |
|  | Positive | .103 |
|  | Negative | -.207 |
| Test Statistic |  | .207 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) |  | .001c |
| Exact Sig. (2-tailed) |  | .111 |
| Point Probability | | .000 |
| Test distribution is Normal. | | |
| Calculated from data. | | |
| Lilliefors Significance Correction. | | |

Berdasarkan hasil output uji normalitas dengan mengunakan exact diketahui nilai signifikansinya sebesar 0.111 > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

**Tabel 9**. **Hasil Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Coefficientsa | | | |
| Model | | Collinearity Statistics | |
| Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
|  | Loyalitas | .601 | 1.663 |
|  | Integritas | .433 | 2.311 |
|  | Motivasi kerja | .409 | 2.445 |
| 1. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan | | | |

Berdasarkan hasil output uji multikolinearitas dilihat dari nilai tolerance loyalitas 0.601 > 0,10 integritas 0.433 > 0,10 dan motivasi kerja 0.409 > 0,10 maka indikasinya adalah tidak terjadi gejala multikolinearitas. Selanjutnya dilihat dari nilai VIF loyalitas 1.663 < 10,00 integritas 2.311 < 10,00 dan motivasi kerja 2.445 < 10,00 maka dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Jadi dengan melihat nilai tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa model resgresi pengaruh loyalitas, integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model |  | Unstandardized Coefficients |  | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|  |  | B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | .803 | 1.334 |  | .602 | .552 |
|  | Loyalitas | .074 | .054 | .315 | 1.373 | .181 |
|  | Integritas | .044 | .055 | .217 | .802 | .429 |
|  | Motivasi Kerja | -.116 | .069 | -.467 | -1.679 | .104 |
| a. Dependent Variable: Abs\_Res | | |  | | |  |

Berdasarkan hasil output uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi diantara ketiga variabel independen > 0.05 atau variabel loyalitas nilai signifikansinya 0.181, integritas nilai signifikansinya 0.429 dan motivasi kerja nilai signifikansinya sebesar 0.104 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk model regresi yaitu loyalitas, integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dibuktikan dengan nilai sig. > 0,05.

**Uji Kelayakan Model**

**Tabel 11.** **Hasil Uji Kelayakan Model**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model |  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 29.983 | 3 | 9.994 | 10.406 | .000b |
|  | Residual | 26.892 | 28 | .960 |  |  |
|  | Total | 56.875 | 31 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | |  |  |  |  |
| b. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin dan Kemampuan Kerja | | | | | | |

Berdasarkan tabel diatas nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan atau bersama-sama terhadap Y adalah sebesar 0.000 < 0,05 dan nilai F hitung 10.406 > F tabel 2.934 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap Y.

**Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | |
| Model |  | Unstandardized Coefficients |  | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|  |  | B | Std. Error | Beta |  |  |
| 1 | (Constant) | 4.735 | 2.129 |  | 2.224 | .034 |
|  | Loyalitas | .094 | .086 | .183 | 1.091 | .285 |
|  | Integritas | -.014 | .088 | -.031 | -.154 | .878 |
|  | Motivasi Kerja | .340 | .111 | .624 | 3.072 | .005 |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | |  | |  |  |

Hasil dari pengujian diatas, maka dapat diketahui nilai persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 4.735 + 0.094 X1 - 0.014 X2 + 0.340 X3

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan, sebagai berikut:

a = Konstanta bernilai positif sebesar 4.735 menyatakan bahwa jika loyalitas (X1), integritas (X2), motivasi kerja (X3) bernilai tetap maka rata-rata kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 4.735.

b1 = Nilai koefisien regresi loyalitas sebesar 0.094 berniali positif. Hal ini mempunyai arti jika loyalitas (X1) meningkat, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

b2 = Nilai koefisien regresi integritas sebesar -0.014 berniali negatif. Hal ini mempunyai arti setiap 1 unit nilai integritas (X2) akan berkurangnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0.014.

b3 = Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0.340 berniali positif. Hal ini mempunyai arti jika motivasi kerja (X3) meningkat, sedangkan variabel lain dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil uji t yang terdapat pada tabel di atas maka pengaruh motivasi (X1), disiplin (X2), kemampuan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil output diketahui pengaruh loyalitas (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung (1.091) dan nilai signifikasi (0.285). Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (nilai t hitung 1.091 < t tabel 2.048) dan nilai signifikasi uji t lebih dari 0,05 (0.285 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak, artinya negatif dan tidak signifikan antara variabel loyalitas terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil output diketahui pengaruh integritas (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung (-0.154) dan nilai signifikasi (0.878). Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel (nilai t hitung -0.154 < t tabel 2.048) dan nilai signifikasi uji t lebih dari 0,05 (0.878 > 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H2 ditolak, artinya positif dan tidak signifikan antara variabel integritas terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil output diketahui pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung (3.072) dan nilai signifikasi (0.005). Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (nilai t hitung 3.072 > t tabel 2.048) dan nilai signifikasi uji t kurang dari 0,05 (0.005 < 0,05) maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan..

**KESIMPULAN**

Berdasarkan pengolahan data dan hasil data yang mengacu pada rumusan masalah dan tujuan penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Loyalitas (X1) negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai regresi sebesar 1.091 dan nilai signifikasi sebesar 0.285 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa loyalitas tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya bahwa loyalitas yang sudah tertanam pada diri seorang karyawan tidak lagi mempengaruh kinerja dalam berkerja.
2. Variabel Intergritas (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai regresi sebesar -0.154 dan nilai signifikasi sebesar 0.878 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa integritas tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya bahwa seorang yang bekerja pada CV Shantika HR (A&F Rentcar) wajib dimiliki integritas seperti bersikap jujur, berani, bijaksana dan bertanggungjawab teruatama saat melakukan pekerjannya, hal ini yang membuat integritas tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menunjukkan nilai regresi sebesar 3.072 dan nilai signifikasi sebesar 0.005 yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi kerja yang baik serta semakin termotivasi para karyawan pada CV Shantika HR (A&F Rentcar) akan meningkatkan kinerja karyawannya untuk tercapai tujuan perusahaan.

**Keterbatasan Penelitian**

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan peneliti diantara lain:

1. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini terbatas dan hanya berfokus pada tiga variabel yang mempengaruhi yaitu loyalitas, integritas dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Shantika Hr (A&F Rentcar).

2. Adanya keterbatasan penelitian pada pengisian kuesioner responden, terkadang pengisian kuesioner dilakukan secara terburu-buru oleh responden. Jadi mempengaruhi hasil dari penelitian..

**Saran dan Rekomendasi**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai loyalitas, integritas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Shantika HR (A&F Rentcar), maka peneliti memberikan saran:

* 1. Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti: kepuasan, kompensasi, kopetensi, kepemimpinan, kedisiplinan. Hal ini dilakukan agar mempertajam dan memperluas temuan.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan agar menambahkan variabel penghubung baik variabel moderasi, seperti: kepuasan kerja.
   1. Bagi CV Shantika HR (A&F Rentcar)
3. Berdasarkan hasil data yang diperoleh bahwa varibel loyalitas dan integritas yang terjadi pada CV Shantika HR (A&F Rentcar) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebaiknya hal tersebut dilakukan evaluasi untuk melihat secara detail apakah karyawan yang bekerja sudah benar-benar memiliki loyalitas dan integritas seperti sikap jujur, berani, mentaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran, bijaksana dan tanggung jawab.
4. Pimpinan hendaknya selalu memperhatikan para karyawan agar tujuan perusahaan dapat lebih terukur dan terarah lagi, sehingga pada akhirnya diharapkan para karyawan dapat menunjukan dedikasinya sesuai dengan tugas pokok, tanggung jawab dan kewenangannya masing-masing.

**DAFTAR PUSTAKA (**Calibri, 12pt, Bold)

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *3*(2), 235–246. https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5044

Akila. (2020). Pengaruh Tanggung Jawab Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Grand Kemala Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, *17*(3), 226–241.

Setiasturi, R., Zuhriatusobah, J., & Yulianita, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Integritas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Weaving Produksi Pada Pt. Xyz. *Jenius*, *5*(2), 385–402.

Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Dimensi*, *8*(2), 342–359.

Zuhriatusobah, J., Fatimah, S., & Soleh Permana, A. (2020). Pengaruh Integritas, Loyalitas Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Billing Management Pada Pt. Haleyora Power Area Pelayanan Bandung. *Jurnal Ilmiah Mea Manajemen,Ekonomi,Dan Akuntansi*, *4*(1), 613–635.

Zulfikri, K., & Trisnawati. (2022). Pengaruh Loyalitas Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tiki Palembang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, *4*(4), 4733–4745.