



Pengaruh Kemampuan Kerja dan Self-Efficacy terhadap Loyalitas Karyawan



Sri Wahyuni¹, Denok Sunarsi²

^{1,2}Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Email: yunniwahyunni02@gmail.com, denoksunarsi@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-10-14 Revised: 2023-11-26 Published: 2023-12-21 Keywords: <i>Work Ability; Self-Efficacy; Employee; Loyalty.</i>	This study aims to see the effect of work ability and self-efficacy on employee loyalty of kantor pos fatmawati partially and simultaneously. Respondent used amounted to 80 employees. This study uses a questionnaire as a data collection tool. The data analysis methode used is simple and multiple analysis. The results of this study indicate that work ability has a positive and significant effect on employee loyalty. This is indicated by the t-count value of 4,018 9positif sign) and the significance level of the p-value is $0,000 < 0,05$. In addition, self-efficacy has a positive and significant effect on employee loyalty with a t value of 3,237 (positive sign) and a significance level of p value of $0,002 < 0,05$. Simultaneously, work ability and self-efficacy have a positive and significant effect on employee loyalty. This is reinforced by the results of the F test which shows a significance value of $0,000 < 0,05$. This finding shows that the level of work fatigue on employees of kantor pos Fatmawati is influenced by work ability and self-efficacy.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-10-14 Direvisi: 2023-11-26 Dipublikasi: 2023-12-21 Kata kunci: <i>Kemampuan Kerja; Self-efficacy; Loyalitas; Karyawan.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kemampuan kerja dan self-efficacy terhadap loyalitas karyawan pada kantor pos Fatmawati secara parsial dan simultan. Responden yang digunakan berjumlah 80 karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat bantu pengumpul data. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung 4,018 (tanda positif) dan tingkat signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Selain itu, self-efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,237 (tanda positif) dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Secara simultan kemampuan kerja dan self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dikuatkan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas pada karyawan kantor pos Fatmawati dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan self-efficacy.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) adalah tokoh sentral dalam perusahaan maupun organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Saat ini sumber daya manusia merupakan modal yang harus dipertahankan dan dipelihara oleh perusahaan atau organisasi. Maka dari itu untuk mengelola sumber daya yang ada, Kantor Pos Fatmawati membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kerja, efikasi diri dan loyalitas yang tinggi dalam perusahaan, untuk mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi itu tidaklah mudah. Onsardi (2018) dikatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan perusahaannya. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mempunyai rasa kesukaan terhadap pekerjaannya serta merasa bertanggung jawab. Kesukaan terhadap pekerjaan harus diimbangi dengan kualitas karyawan yang merujuk pada peng-

etahuan dan pendidikan. Dalam penelitian Maria Ulfa (2020) yang berisi tentang rendahnya pengetahuan pegawai baik dari segi ketrampilan, pengetahuan, maupun sikap dan perilaku kerja yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada Pemerintah Kota Mojokerto bagian perencanaan". Hal tersebut sejalan dengan permasalahan pada Kantor Pos Fatmawati dimana tingkat Pendidikan karyawan tergolong rendah.

SDM memiliki kedudukan sangat penting dan strategi di dalam perusahaan. Pengertian kemampuan kerja menurut Robbins (dalam Maria Ulfa, 2020) mengemukakan bahwa "kemampuan kerja menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan". Sedangkan menurut Wursanto (dalam Arini & Djudi, 2015) "kemampuan kerja merupakan kecakapan seseorang yang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapinya". Kemampuan kerja dapat dilihat dari kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan

pilan yang dilihat dari pelatihan yang ada dalam perusahaan, dan sikap dalam diri karyawan.

Pada Kantor Pos Fatmawati, pelatihan yang ada belum maksimal serta pengalaman yang dimiliki karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. Kemampuan kerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan memiliki efikasi diri (self-efficacy) atau keyakinan atas kemampuan dirinya dalam mengerjakan tugas yang ada dengan baik. Bandura (dalam Alverina & Ambarwati, 2019) menjelaskan bahwa karyawan yang tingkat efikasi diri tinggi jika menghadapi situasi yang menekan akan berusaha lebih keras dan bertahan lama serta akan lebih aktif dalam berusaha daripada yang mempunyai tingkat efikasi diri rendah, dan akan lebih berani menetapkan target atau tujuan.

Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan cenderung untuk selalu berusaha dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan berusaha dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan berusaha beradaptasi dengan berbagai rintangan dalam pekerjaan. Bandura (dalam Sari & Kharunnisa, 2022) mengatakan "semakin tinggi gagasan mereka tentang efikasi diri, maka akan semakin besar pula upaya mereka dalam melakukan Tindakan-tindakan positif serta memiliki usaha untuk berubah menjadi lebih baik lagi.

Menurut Bandura (dalam Harnida, 2015) efikasi diri adalah kemampuan generative yang dimiliki individu melalui kognitif, sosial dan emosi". Menurut Kurniawati (dalam Sari & Khairunnisa, 2022) "self-efficacy adalah suatu keyakinan yang dimiliki oleh individu bahwa ia mampu melakukan tugasnya dengan baik. Efikasi diri juga mampu membuat individu memiliki kekuatan untuk dapat menilai dirinya agar dapat menghasilkan pengaruh yang diinginkan. Menurut Muhyadi (dalam Ridha Mulyani, 2020) "loyalitas karyawan adalah kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan. Pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan".

Menurut Steers & Porter (dalam Ridha Mulyani, 2020) berpendapat bahwa "loyalitas karyawan adalah sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditujukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya". Tingkat self-efficacy pada Kantor Pos Fatmawati masih tergolong rendah, hal tersebut menyebabkan tingkat percaya diri menjadi rendah dalam menyelesaikan suatu tugas atau menghadapi suatu masalah. Apabila hal tersebut terus terjadi dan menyebabkan karyawan merasa tertekan, maka akan berujung pada rendahnya loyalitas karyawan

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kemampuan kerja dan *self-efficacy* terhadap loyalitas karyawan, dalam penelitian populasinya adalah karyawan Kantor Pos Fatmawati yang berjumlah 400 karyawan. Menurut Sugiyono (2019:215) berpendapat "sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *non probability sampling*, yaitu melalui teknik *convenience sampling* dimana subjek dipilih karena aksesibilitas nyaman dan kedekatan responden terhadap peneliti. Dan didapat jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 80 responden.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CA	SCA	Ket.
Kemampuan Kerja (X1)	0.785	0.600	Reliabel
Self-Efficacy (X2)	0.612	0.600	Reliabel
Loyalitas (Y)	0.736	0.600	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja (X1), Self-Efficacy (X2) dan Loyalitas Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600.

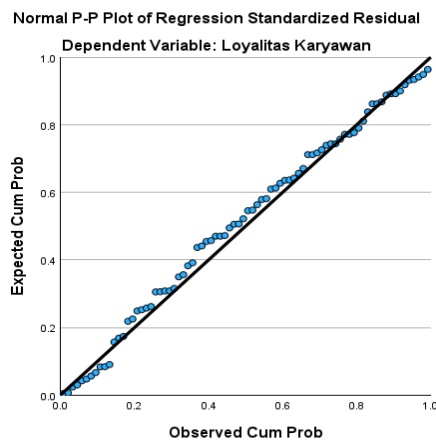
2. Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79537559
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.050
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.348
	99% Confidence Interval Lower Bound	.336
	Upper Bound	.360

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *probability (sig)* 0,360 > 0,050. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot* dimana

residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance VIF
1	(Constant)	20.754	4.203		4.938	<.001	
	Kemampuan Kerja	.353	.088	.428	4.018	<.001	.578 1.729
	Self-Efficacy	.408	.126	.345	3.237	.002	.578 1.729

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas data yang ada tidak terjadi multikolinearitas antara masing-masing variabel independent yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIP. Diperoleh nilai tolerance sebesar 0,578 dan nilai VIP sebesar 1,729. hal tersebut menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,01 dan nilai VIP lebih kecil dari 10.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.703 ^a	.494	.481	2.83145	1.660

a. Predictors: (Constant), Self-Efficacy, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, dapat diketahui nilai $dL < d < dU = 1.5859 < 1.1660 < 1.6882$. kesimpulannya untuk uji autokorelasi dengan metode Durbin Watson tidak ada kesimpulan,

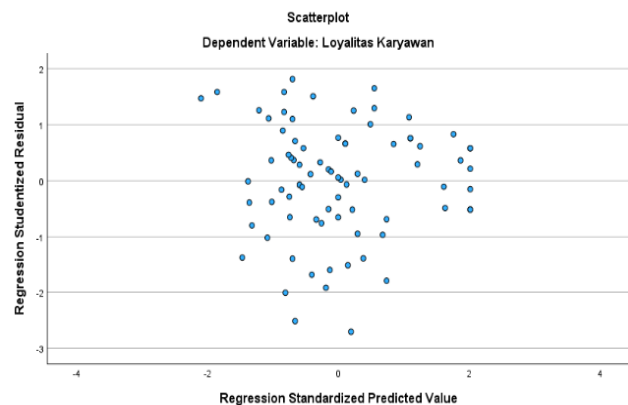
5. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.406	2.496		2.166	.033
	Kemampuan Kerja	-.067	.052	-.188	-1.281	.204
	Self-Efficacy	-.011	.075	-.022	-.152	.880

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, nilai signifikansi variabel kemampuan kerja (X1) sebesar 0,204 dan self-efficacy (X2) sebesar 0,880. Lalu nilai kedua variabel tersebut dibandingkan dengan nilai absolut residual yang hasilnya $> 0,05$. Maka dapat dikatakan pengujian hetero-skedastisitas dengan metode glejser tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada variabel X1 maupun X2.



Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

6. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Parsial

Correlations

		Kemampuan Kerja	Loyalitas Karyawan
Kemampuan Kerja	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,652 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Parsial

Correlations

		Self-Efficacy	Loyalitas Karyawan
Self-Efficacy	Pearson Correlation	1	.623**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	80	80
Loyalitas Karyawan	Pearson Correlation	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	80	80

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,623 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.703 ^a	.494	.481	2.83145	.494	37.600	2	77	.000

a. Predictors: (Constant), Self-Efficacy, Kemampuan Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,60-0,799 artinya mempunyai tingkat hubungan yang kuat.

7. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.418	2.999

a. Predictors: (Constant), Kemampuan kerja

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,425 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan sebesar 42,5% sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

8. Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Self-Efficacy (X2) Terhadap Loyalitas karyawan (Y)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.380	3.094

a. Predictors: (Constant), Self-Efficacy

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,388 maka dapat disimpulkan bahwa variabel self-efficacy berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan sebesar 38,8% sedangkan sisanya 61,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.481	2.831

a. Predictors: (Constant), Self-Efficacy, Kemampuan kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,494 maka dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan kerja dan self-efficacy berpengaruh terhadap variabel loyalitas karyawan sebesar 49,4% sedangkan sisanya 50,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 12. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	20.754		4.938	.000
	Kemampuan kerja	.353	.428	4.018	.000
	Self-Efficacy	.408	.345	3.237	.002

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

1. Pengaruh kemampuan kerja terhadap loyalitas karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 4,18 dan nilai signifikan sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung 4,018 > t tabel 1,991 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh self-efficacy terhadap loyalitas karyawan mempunyai nilai t hitung sebesar 3,237 dan nilai signifikan sebesar 0,002 sehingga dapat disimpulkan bahwa self-efficacy ber-pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dibuktikan dengan nilai t hitung $3,237 > t$ tabel 1,991 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 2 ditolak dan H_2 diterima.

9. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Kemampuan Kerja (X1) dan SelfEfficacy (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	602.884	2	301.442	37.600	.000 ^b
	Residual	617.316	77	8.017		
	Total	1220.200	79			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Self-Efficacy, Kemampuan kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($37,600 > 3,115$), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 3 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kemampuan kerja dan self-efficacy terhadap loyalitas karyawan.

B. Pembahasan

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

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 31,1128 + 0,538X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,652 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 42,5%, sedangkan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($4,018 > 1,991$). Dengan demikian H_0 1 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ridha Mulyani (2020) dengan judul "Pengaruh Kemampuan dan Integritas terhadap Loyalitas dan Kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan" dengan hasil bahwa variabel kemampuan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai.

2. Pengaruh Self-efficacy (X₂) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 20,643 + 0,737X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,623 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 38,8% sedangkan sisanya sebesar 61,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($3,237 > 1,991$). Dengan demikian H_0 2 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan self-efficacy terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yesi Yeshinta, Sri Hartono dan Istiatin dengan judul "Loyalitas pegawai Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional, Komitmen, Self Efficacy, Dan Kompetensi (Studi Kasus Pada KPPBC TMP B Surakarta)" dengan hasil penelitian secara parsial self-efficacy berpengaruh positif terhadap loyalitas Pegawai pada KPPBC TMP B Surakarta.

3. Pengaruh Kemampuan Kerja (X₁) dan Self-Efficacy (X₂) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X₁) dan self-efficacy (X₂) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 20,754 + 0,353X_1 + 0,408X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,703 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 49,4% sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($37,600 > 3,115$). Dengan demikian H_0 3 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan kemampuan kerja dan self-efficacy terhadap loyalitas karyawan

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $4,018 > t$ tabel 1,991 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 1 ditolak dan H_1 diterima. Self-efficacy berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung $3,237 > t$ tabel 1,991 dan nilai signifikan $0,002 < 0,05$, sehingga dapat diambil keputusan bahwa H_0 2 ditolak dan H_2 diterima. Kemampuan Kerja dan Self-efficacy secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada

Kantor Pos Fatmawati. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $f_{hitung} 37,600 > f_{tabel} 3,115$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat diambil keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kemampuan kerja karyawan yang berkaitan dengan keterampilan karyawan. Dengan mengasah kemampuan yang dimiliki karyawan maka dapat membangun skill yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Hendaknya karyawan untuk lebih percaya diri dalam mengambil risiko pekerjaan, sehingga akan menimbulkan keberanian dalam mengerjakan sebuah tugas serta dapat meningkatkan *self-efficacy* karyawan. serta diharapkan karyawan meningkatkan hubungan antar karyawan ataupun dengan atasan, maka dengan meningkatnya hubungan yang baik antar karyawan maupun atasan dapat meningkatkan pula loyalitas karyawan pada Kantor Pos Fatmawati.

DAFTAR RUJUKAN

- Aghnia, S. A. ., & Sunarsi, D. . (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(2), 30–34. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i2.287>
- Alverina, P. A. T., & Ambarwati K.D. (2019). Hubungan Self-Efficacy dengan Burnout Pada Perawat Psikiater di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal psikologi Mandala*, 3(2), 29-39.
- Harnida, H. (2015). Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1), 31-43.
- Iryadana, M. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Produktifitas Karyawan pada PT. Trijaya Lestari. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 25–29. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.268>
- Mulyani, R. (2020). Pengaruh Kemampuan Dan Integritas Terhadap Loyalitas Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Balangan Kalimantan Selatan. Vol 12, No.2, Hal 239-261.
- Putra, B. P. ., & Sunarsih, D. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mackessen Indonesia. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 7–12. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.265>
- Sari, D. A., & Khoirunnisa, R. N. (2022). Hubungan Efikasi Diri dengan Kecemasan Akademik Siswa di SMA X Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian psikologi*, 9(1).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Ulfa, Maria. (2020). Peningkatan Loyalitas Kerja Pegawai Ditinjau Dari Segi Organizational Citizenship Behavior, Kemampuan Kerja dan Kecerdasan Emosional Melalui Kepuasan Kerja Tenaga Perencanaan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. 3, 2614-4212.
- Yeshinta, Y., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Loyalitas Pegawai Ditinjau Dari Kecerdasan Emosional, Komitmen, Self Efficacy, Dan Kompetensi (Studi Kasus Pada KPPBC TMP B Surakarta). *Jurnal Management Analysis Jurnal (BMAJ)*. vol 3. No 1
- Zega, I. K. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Alfaria Trijaya TBK Parung Bogor. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i1.264>