

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**PENGARUH LOYALITAS DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN FIF GROUP CABANG LUBUKLINGGAU DENGAN  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)  
SEBAGAI MODERASI**



**SKRIPSI**

**Oleh :**

**NATALIA DWI CAHYANI**

**NIM : 2101010005**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
UNIVERSITAS BINA INSAN  
LUBUKLINGGAU  
2025**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Judul : Pengaruh Loyalitas dan Intensi Terhadap Kinerja Karyawan FIF  
Group Cabang Lubo Dengan *Organizational Citizenship  
Behavior* (OCB) sebagai moderasi.

Disusun oleh :

Nama : **Natalia Dwi Cahyani**

Nim : 2001010005

Jurusan : Manajemen

Pembimbing I,

Pembimbing II,

**Dr. Suyadi, SE, MM**

**Muhamad Effendi, SE, M.Si**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
Universitas Bina Insan

**Dr. Dheo Rimbano, SE, M.Si**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**



Pada hari ini Selasa tanggal 25 Januari tahun 2025 telah dilaksanakan ujian skripsi Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan

Nama : **Natalia Dwi Cahyani**

Nim : 2101010005

Jurusan : Manajemen

**Komisi Penguji**

1. Ketua : Dr. Suyadi, SE, MM ( ..... )
2. Sekretaris : Muhamad Effendi, SE, M.Si ( ..... )
3. Anggota : Ade Famalika, S.Si, M.Stat ( ..... )

**Mengetahui,  
Ketua Program Studi Manajemen**

**Surajiyo, SE., MM**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN**



### **MOTTO**

- ❖ MASA-MASA SULIT AKAN MENGAJARIMU BAHWA TIDAK ADA YANG KAU PUNYA SELAIN ALLAH, JIKA KAMU YAKIN DAN BERSERAH PADA PERTOLONGAN-NYA, MAKA SEMUA YANG AKAN DILEWATI MENJADI INDAH DAN DIPERMUDAH SEGALANYA.
- ❖ ORANG TUA DIRUMAH MENANTI KEPULANGANMU DENGAN HASIL YANG MEMBANGGAKAN, JANGAN KECEWAKAN MEREKA. SIMPAN KELUHMU, SEBAB LETIHMU TAK SEBANDING DENGAN PERJUANGAN MEREKA MENGHIDUPIMU.

### ***PERSEMBAHAN KEPADA :***

- ❖ ALLAH SWT PUJI SYUKUR ALHAMDULILLAH KU PERSEMBAHKAN ATAS RAHMAT DAN KARUNIA-NYA YANG SENANTIASA MEMBERIKAN KEMUDAHAN DISETIAP KESULITAN YANG ADA SEHINGGA SKRIPSI INI TERSELESAIKAN DENGAN BAIK.
- ❖ UNTUK KEDUA ORANG TUAKU YANG SANGAT AKU CINTAI DAN SAYANGI YANG BERPERAN PENTING DALAM MENDIDIK DAN MEMBERIKAN MOTIVASI HIDUP DENGAN PENUH KASIH SAYANG.
- ❖ KAKAK PEREMPUANKU SATU-SATUNYA RETNO WULANDARI YANG SELALU MEMBERIKAN DUKUNGAN DALAM MENYELESAIKAN SKRIPSI INI.
- ❖ DOSEN PEMBIMBINGKU BAPAK DR. SUYADI, SE,MM DAN BAPAK MUHAMAD EFFENDI, SE, M.SI YANG MEMBIMBINGKU DENGAN PENUH KESABARAN DAN KETELITIAN DISETIAP ARAHAN DALAM MENYELESAIKAN TUGAS AKHIR INI.
- ❖ SAHABATKU SEKAR MUTY, DESTI DWI SAFITRI, DAN SEPIA TRIANGGRAINI YANG SELALU MEMBERI SEMANGAT DALAM MENYELESAIKAN SKRIPSI INI.
- ❖ TEMAN-TEMAN SEPERJUANGANKU DWI IRNA LAVENIA, TRI KURNIA, DAN RISKI MELANCE YANG BERJUANG BERSAMA DALAM MENYELESAIKAN SKRIPSI INI.

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## HALAMAN PERNYATAAN



Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Mahasiswa/i : Natalia Dwi Cahyani

NIM : 2101010005

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ilmu Ekonomi Dan Sosial Humaniora

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian dan penulisan Skripsi yang saya susun sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Universitas Bina Insan Lubuklinggau, merupakan hasil kerja saya sendiri dan tidak menyuruh orang lain yang mengerjakannya. Ada bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah saya tuliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa penelitian dan tugas akhir ini bukan hasil kerja saya sendiri atau plagiat dalam bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

**Lubuklinggau, 25 Januari 2025**

Materai 10.000
-------------------

**Natalia Dwi Cahyani  
2101010005**

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### **Biodata**

Nama : Natalia Dwi Cahyani  
Tempat/Tanggal Lahir : Lubuklinggau, 24 Desember 2002  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Jln. Koprak Makruf No.175, Rt.02, Bandung Kiri,  
Lubuklinggau Barat I

### **Pendidikan**

SD : SD N 18 Kota Lubuklinggau  
SMP : SMP N 1 Kota Lubuklinggau  
SMA : MAN 1 (Model) Kota Lubuklinggau

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ABSTRAK

**Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan FIF  
Group Cabang Lubuklinggau Dengan *Organizational Citizenship  
Behavior* sebagai moderasi**

Natalia Dwi Cahyani  
2101010005

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai moderasi. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang dimaksud adalah Karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau yang berjumlah 40 orang. Hasil pengujian hipotesis pertama dengan regresi linier sederhana menemukan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau. Dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian hipotesis kedua dengan regresi linier sederhana menemukan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau. Dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan regresi linier berganda menemukan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau. sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya sangat signifikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh hasil analisa output diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara loyalitas dan kompetensi menunjukkan nilai variabel loyalitas signifikan  $0,008 \leq \alpha 0,05$  dengan arah koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan. Variabel kompetensi dimoderasi *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan nilai signifikan  $0,235 \geq \alpha 0,05$  dengan arah koefisien regresi negatif yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh negatif dan tidak signifikan sebagai variabel moderasi.

**Kata Kunci :** loyalitas, kompetensi, *organizational citizenship behavior* dan kinerja karyawan.

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## ABSTRACT

*The Influence of Loyalty and Competence on the Performance of FIF Group Employees at Lubuklinggau Branch with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a moderation*

Natalia Dwi Cahyani  
2101010005

*This study aims to determine the Influence of Loyalty and Competence on the Performance of FIF Group Employees at Lubuklinggau Branch with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as a moderation. In this study, the population and sample in question are 40 FIF Group Employees at Lubuklinggau Branch. The results of the first hypothesis test with simple linear regression found that there is an influence of loyalty on the performance of PT. Federal International Finance (FIF) Lubuklinggau Branch employees. Thus, it can be decided that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. The results of the second hypothesis test with simple linear regression found that there is an influence of competence on the performance of PT. Federal International Finance (FIF) Lubuklinggau Branch employees. Thus, it can be decided that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. The results of the third hypothesis test with multiple linear regression found that there was a significant influence of loyalty and competence on employee performance at PT. Federal International Finance (FIF) Lubuklinggau Branch. so that it can be seen that the influence is very significant that  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted. The results of the fourth hypothesis test obtained the results of the output analysis, it is known that the significance value of the interaction variable between loyalty and competence shows a significant loyalty variable value of  $0.008 \leq \alpha 0.05$  with a positive regression coefficient direction indicating that organizational citizenship behavior (OCB) has a positive and significant effect. The competency variable moderated by organizational citizenship behavior (OCB) shows a significant value of  $0.235 \geq \alpha 0.05$  with a negative regression coefficient direction indicating that organizational citizenship behavior (OCB) has a negative and insignificant effect as a moderating variable.*

**Keywords:** *loyalty, competence, organizational citizenship behavior and employee performance.*

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## KATA PENGANTAR



Saya panjatkan puja dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya kepada kami, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi ini sesuai waktunya. Skripsi ini disusun untuk diajukan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada program studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau.

Menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapat hambatan dan kesulitan, akan tetapi semuanya dapat teratasi berkat usaha dan kesabaran penulis serta bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Bapak/Ibuku M.Soleh dan Indah Purwanti yang telah memberikan bantuan moril dan materil.
2. Bapak Dr. H. Sardiyo, MM selaku Rektor Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan dilembaga ini.
3. Bapak Muhamad Akbar, S.T., M.IT selaku Wakil Rektor I Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan dorongan dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Bapak Wakhid Nur Mukhlis, M.Pd selaku Wakil Rektor II Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk dapat segera menyelesaikan penulisan skripsi ini.
5. Bapak DR. Dheo Rimbano, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
6. Bapak Surajiyo, SE, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penulisan skripsi ini.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

7. Bapak Dr. Suyadi, SE, MM selaku pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan arahan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
8. Bapak Muhamad Effendi, S.Pd, S.Pi. selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan arahan sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
9. Bapak Rendra Bangsawan selaku kepala Pimpinan FIF Group Cabang Lubuklinggau yang telah memberikan izin, bantuan, dan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
10. Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf Akademik Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau.
11. Kakak perempuanku satu-satunya Retno Wulandari yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
12. Rekan-rekan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Bina Insan Lubuklinggau, yang telah banyak membantu dalam pembuatan skripsi ini.

Semoga semua bantuan dan dorongan yang diberikan mendapat rahmat dan balasan dari Allah SWT. Akhir kata kami berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Lubuklinggau, Januari 2025

Penulis

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR ISI



Halaman Judul .....	i
Halaman Persetujuan .....	ii
Halaman Persetujuan Tim Penguji .....	iii
Halaman Motto dan Persembahan.....	iv
Halaman Pernyataan .....	v
Daftar Riwayat Hidup .....	vi
Abstrak.....	vii
<i>Abstract</i> .....	viii
Kata Pengantar .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar .....	xv
Daftar Lampiran .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Rumusan Masalah.....	5
1.4. Batasan Masalah .....	6
1.5. Tujuan Penelitian .....	6
1.6. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
2.1 Literatur .....	8
2.2 Penelitian terdahulu yang Relevan .....	18
2.3 Kerangka Berpikir .....	23
2.4 Hipotesis .....	24
<b>BAB III METEDOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
3.1 Desain Penelitian .....	25
3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel .....	25

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3.3	Populasi dan Sampel.....	27
3.4	Sumber Data .....	28
3.5	Metode Pengumpulan dan Instrumen Penelitian .....	28
3.6	Uji Instrumen Penelitian .....	30
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	31
3.8	Metode Analisis Data .....	32
3.9	Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>38</b>
4.1	Gambaran Objek Penelitian .....	38
4.2	Hasil Penelitian.....	41
4.3	Pembahasan.....	101
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>		<b>107</b>
5.1	Simpulan .....	107
5.2	Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>109</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>		

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Definisi Operasional	26
Tabel 3.2 Instrumen Penelitian	29
Tabel 3.3 Jadwal Kegiatan Penelitian	34
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Loyalitas ( $X_1$ )	42
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kompetensi ( $X_2$ )	43
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Organizational Citizenship Behavior (M)	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Realibitas	48
Tabel 4.6 Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.7 Berdasarkan Pendidikan	50
Tabel 4.8 Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.9 Pernyataan 1 Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.10 Pernyataan 2 Kinerja Karyawan	52
Tabel 4.11 Pernyataan 13 Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.12 Pernyataan 4 Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.13 Pernyataan 5 Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.14 Pernyataan 6 Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.15 Pernyataan 7 Kinerja Karyawan	55
Tabel 4.16 Pernyataan 8 Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.17 Pernyataan 9 Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.18 Pernyataan 10 Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.19 Pernyataan 11 Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.20 Pernyataan 12 Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.21 Pernyataan 13 Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.22 Pernyataan 14 Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.23 Pernyataan 15 Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.24 Pernyataan 1 Loyalitas	61
Tabel 4.25 Pernyataan 2 Loyalitas	61

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.26 Pernyataan 3 Loyalitas .....	62
Tabel 4.27 Pernyataan 4 Loyalitas .....	63
Tabel 4.28 Pernyataan 5 Loyalitas .....	63
Tabel 4.29 Pernyataan 6 Loyalitas .....	64
Tabel 4.30 Pernyataan 7 Loyalitas .....	64
Tabel 4.31 Pernyataan 8 Loyalitas .....	65
Tabel 4.32 Pernyataan 9 Loyalitas .....	66
Tabel 4.33 Pernyataan 10 Loyalitas .....	66
Tabel 4.34 Pernyataan 11 Loyalitas .....	67
Tabel 4.35 Pernyataan 12 Loyalitas .....	67
Tabel 4.36 Pernyataan 1 Kompetensi.....	68
Tabel 4.37 Pernyataan 2 Kompetensi.....	69
Tabel 4.38 Pernyataan 3 Kompetensi.....	69
Tabel 4.39 Pernyataan 4 Kompetensi.....	70
Tabel 4.40 Pernyataan 5 Kompetensi.....	70
Tabel 4.41 Pernyataan 6 Kompetensi.....	71
Tabel 4.42 Pernyataan 7 Kompetensi.....	72
Tabel 4.43 Pernyataan 8 Kompetensi.....	72
Tabel 4.44 Pernyataan 9 Kompetensi.....	73
Tabel 4.45 Pernyataan 10 Kompetensi.....	74
Tabel 4.46 Pernyataan 11 Kompetensi.....	74
Tabel 4.47 Pernyataan 12 Kompetensi .....	75
Tabel 4.48 Pernyataan 13 Kompetensi.....	75
Tabel 4.49 Pernyataan 14 Kompetensi.....	76
Tabel 4.50 Pernyataan 15 Kompetensi.....	77
Tabel 4.51 Pernyataan 1 OCB.....	77
Tabel 4.52 Pernyataan 2 OCB.....	78
Tabel 4.53 Pernyataan 3 OCB.....	79
Tabel 4.54 Pernyataan 4 OCB.....	79
Tabel 4.55 Pernyataan 5 OCB.....	80
Tabel 4.56 Pernyataan 6 OCB.....	80

## Protected by PDF Anti-Copy Free


(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Tabel 4.57 Pernyataan 7 OCB.....	81
Tabel 4.58 Pernyataan 8 OCB.....	82
Tabel 4.59 Pernyataan 9 OCB.....	82
Tabel 4.60 Pernyataan 10 OCB.....	83
Tabel 4.61 Pernyataan 11 OCB.....	83
Tabel 4.62 Pernyataan 12 OCB.....	84
Tabel 4.63 Pernyataan 13 OCB.....	85
Tabel 4.64 Pernyataan 14 OCB.....	85
Tabel 4.65 Pernyataan 15 OCB.....	86
Tabel 4.66 Uji Normalitas .....	87
Tabel 4.67 Uji Linearitas Loyalitas dan Kinerja Karyawan .....	88
Tabel 4.68 Uji Linearitas Kompetensi dan Kinerja Karyawan .....	88
Tabel 4.69 Hasil Uji Regresi Linier sederhana Loyalitas .....	89
Tabel 4.70 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompetensi .....	91
Tabel 4.71 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	92
Tabel 4.72 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Loyalitas.....	94
Tabel 4.73 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R) Kompetensi .....	94
Table 4.74 Tabel Nilai R (Koefisien Korelasi) .....	95
Tabel 4.75 Hasil Uji T Variabel Loyalitas .....	95
Tabel 4.76 Hasil Uji T Variabel Kompetensi.....	95
Tabel 4.77 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi .....	96
Tabel 4.78 Hasil Uji F.....	97
Tabel4.79 Hasil Uji Regresi Linear Moderasi .....	98
Tabel 4.80 Hasil Uji T Variabel Moderasi.....	99

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1 Kerangka Berpikir ..		.....23
Gambar 2 Desain Penelitian ....		.....25

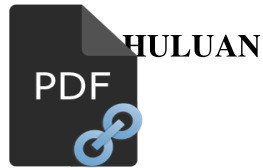
**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**DAFTAR LAMPIRAN**



- Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2. Data Tabulasi Uji Validitas
- Lampiran 3. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas
- Lampiran 5. Data Tabulasi Kuisisioner
- Lampiran 6. Hasil Uji Deskriptif Responden
- Lampiran 7. Hasil Uji Deskripsi
- Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis
- Lampiran 10. Hasil Uji t
- Lampiran 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi
- Lampiran 12. Hasil Uji Moderasi
- Lampiran 13. Hasil Uji f
- Lampiran 14. Formulir Pengajuan Judul
- Lampiran 15. Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 16. Surat Keterangan Izin Penelitian
- Lampiran 17. Lembar Bimbingan Proposal Skripsi
- Lampiran 18. Struktur Organisasi
- Lampiran 19. Data Karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau
- Lampiran 20. Permohonan Izin Uji Validitas
- Lampiran 21. Dokumentasi Penyebaran Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 22. Dokumentasi Penyebaran Kuisisioner Uji Validitas
- Lampiran 23. Foto Observasi
- Lampiran 24. Lembar Perbaikan Proposal
- Lampiran 25. Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 26. Surat Keterangan Izin Uji Validitas

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**BAB I**



**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Indonesia yang relatif kondisi perekonomiannya stabil dan mencatatkan pertumbuhan yang positif, tentunya memberikan suatu peluang bagi industri yang ada di Indonesia, termasuk industri leasing atau lembaga pembiayaan. Perkembangan industri di Indonesia terus tumbuh sejalan dengan berkembangnya teknologi dan sistem produksi yang mendukung industri ini. Meningkatnya kebutuhan masyarakat akan kebutuhan produk dari tahun ke tahun merupakan salah satu pemicu percepatan tumbuhnya industri di Indonesia. Produsen di dalam negeripun berlomba-lomba untuk terus melakukan pembenahan agar memiliki daya saing yang tinggi untuk berkompetisi di pasar perindustrian yang terus berkembang. Perusahaan membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang mampu bersaing dan memiliki produktivitas tinggi untuk mampu menangkap peluang dalam persaingan industri yang ketat (Daniel Putro Wicaksono, 2019).

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan organisasi. Dengan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi pemerintah dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas. Loyalitas merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan organisasinya karena loyalitas tidak hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang berkerja di dalam organisasi tersebut, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki loyalitas pada dasarnya akan memiliki ketaatan pada peraturan. Ketaatan ini didasari pada kesadaran yang dimiliki oleh pegawai/karyawan bahwa peraturan yang dibuat oleh organisasi disusun untuk membantu mengorganisir kelancaran jalannya pelaksanaan kerja. Dengan adanya kondisi tersebut, maka secara langsung kinerja karyawan dapat dibangun atau dipengaruhi oleh loyalitas yang dimiliki karyawan

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

Semakin tinggi loyalitas yang dimiliki karyawan maka akan memiliki potensi yang besar untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi (Daniel Putro Wicaksono, 2019).

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berguna dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan kepadanya. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan akan menentukan keberhasilan dalam bekerja. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Daniel Putro Wicaksono, 2019). Karyawan yang berkompeten dalam suatu bidang akan lebih mempermudah karyawan tersebut untuk berkinerja baik. Kinerja yang baik tentunya akan menentukan keberhasilan setiap kompetensi yang dimiliki seorang karyawan. Beberapa penelitian terdahulu membuktikan ada hubungan positif dan signifikan antara loyalitas dan kompetensi dengan kinerja karyawan (Engkus, et al, 2022).

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *organizational citizenship behavior (OCB)*. *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku karyawan yang melebihi tuntutan dalam melakukan pekerjaan dan tidak diharuskan atau diluar dari *job description*, tetapi semua itu didukung oleh sifat sukarela agar memberi manfaat dan keberhasilan suatu organisasi (Frenelly, 2019). Dengan adanya sistem *organizational citizenship behavior (OCB)* perusahaan mengharapkan karyawan dapat bekerja lebih dari apa yang ditugaskan, selalu siap siaga dalam menerima pekerjaan tambahan, taat terhadap aturan yang ada, dan mampu menolong sesama antar karyawan.

Perilaku OCB merupakan suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela (sekehendak hati) yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit terhadap sistem ganjaran (*reward*) formal dan perilaku ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi sehingga secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai di dalam sebuah organisasi. Beberapa penelitian

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

terdahulu membuktikan *organizational citizenship behavior* memperkuat loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (Frenelly, 2019).

PT. Federal International Finance (selanjutnya disebut FIF) Cabang Lubuklinggau adalah perusahaan pembiayaan kredit yang bergerak dalam bidang sewa guna usaha, anjak piutang dan pembiayaan konsumen yang merupakan bagian dari FIF GROUP. Perusahaan FIF ini menjadi perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia. Sementara itu, untuk wilayah Lubuklinggau, FIF Cabang Lubuklinggau merupakan perusahaan pembiayaan dengan jumlah nasabah terbesar baik untuk kredit sepeda motor maupun produk elektronik. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti, memilih FIF Cabang Lubuklinggau sebagai objek penelitian.

Hasil observasi awal menunjukkan faktor variabel kinerja karyawan belum maksimal sesuai dengan tujuan yang diharapkan organisasi. Dilihat dari variabel loyalitas. Masih ada loyalitas karyawan yang rendah, sehingga organisasi sulit untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, Masih ada kurangnya penawaran peluang untuk belajar, peningkatan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi. Kemudian dilihat dari variabel kompetensi masih terdapat karyawan yang ditempatkan kurang sesuai dengan keahlian dibagian organisasi. Masih ada kebutuhan pengembangan kompetensi kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Masih ada peningkatan kompetensi tidak berkaitan langsung dengan tujuan organisasi FIF Group Lubuklinggau.

Selanjutnya permasalahan mengenai OCB berdasarkan observasi awal di FIF Group Lubuklinggau adalah adanya beberapa karyawan yang tidak mau membantu atau mendorong rekan kerja dengan sukarela jika mendapatkan permasalahan berkaitan dengan pekerjaan. Masih ada karyawan kurang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa hasil penelitian terdahulu. Pengembangan model dilakukan untuk menyelidiki kinerja karyawan FIF Group Lubuklinggau yang dimediasi oleh *Organizational Citizenship Behavior*.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah penulis paparkan. Maka dengan ini, penulis memilih masalah untuk dijadikan sebagai judul penelitian, yaitu **“Pengaruh dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada FIF Group Lubuklinggau Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai moderasi.”**

### 1.2 Identifikasi Masalah

Dari hasil pengamatan ditemukan beberapa identifikasi masih kurang maksimalnya variabel loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai moderasi, yaitu:

1. Loyalitas
  - a. Masih ada loyalitas karyawan yang rendah dikarenakan fasilitas kerja serta lingkungan kurang mendukung sehingga organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
  - b. Masih kurangnya perusahaan memberikan motivasi bagi karyawan dengan insentif atau tunjangan agar karyawan dapat bekerja dengan efektif, efisien, memiliki tanggung jawab, serta berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan.
2. Kompetensi
  - a. Masih terdapat pegawai yang ditempatkan kurang sesuai dengan keahlian dibagian organisasi.
  - b. Masih ada kebutuhan pengembangan kompetensi kurang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
  - c. Masih ada peningkatan kompetensi tidak berkaitan langsung dengan tujuan organisasi FIF Group Lubuklinggau.
3. *Oorganizational Citizenship Hehavior*
  - a. Adanya beberapa karyawan yang tidak mau membantu atau mendorong rekan kerja dengan sukarela jika mendapatkan permasalahan berkaitan dengan pekerjaan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- b. Masih ada karyawan kurang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.
4. Kinerja
    - a. Kurang baiknya kinerja karyawan mempengaruhi kinerja tim yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.
    - b. Perilaku kerja karyawan yang menjadi tuntutan organisasi ada yang kurang berjalan sesuai tujuan pada bagian tertentu.
    - c. Hasil kinerja karyawan kurang optimal akibatnya berpengaruh pada loyalitas dan kompetensi.

### 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah yaitu:

1. Apakah loyalitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau ?
3. Apakah loyalitas dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau ?
4. Apakah loyalitas dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai moderasi ?

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

#### 1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang dilatar belakang, terdapat beberapa point yang akan menjadi topik penelitian oleh penulis sesuai dengan permasalahan yang ada. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai moderasi.

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk dapat mengetahui antara lain:

1. Pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau.
2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau.
3. Pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau.
4. Pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai moderasi.

#### 1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

##### 1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman berharga bagi penulis dan merupakan satu kesempatan bagi peneliti menerapkan teori yang diperoleh selama masa perkuliahan serta memperluas wawasan dan analisis penelitian khususnya mengenai pengaruh loyalitas, kompetensi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang ingin mempelajari

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

masalah manajemen sumber daya manusia tentang loyalitas, kompetensi, ,  
*organizational citizenship behavior* dengan populasi yang lebih luas.

### 1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi FIF Group Cabang Lubuklinggau untuk meningkatkan efektifitas organisasi melalui kinerja karyawan, dengan memperhatikan variabel-variabel dari loyalitas, kompetensi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dipersiapkan sebagai pendukung timbulnya kinerja karyawan.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**BAB II**



## 2.1 Kajian Literatur

### 2.1.1 Loyalitas

#### 1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas merupakan pengabdian seorang karyawan kepada tempatnya bekerja untuk terus berkarya dalam suatu periode yang lama (Widodo, 2018),

Sedangkan menurut (Saydam, 2019), pengertian loyalitas merupakan kesadaran yang dimiliki oleh pihak perusahaan dan karyawan bahwa mereka saling membutuhkan satu sama lain.

Loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan yang dimiliki oleh karyawan untuk mentaati, melaksanakan aturan dan tugas dengan penuh tanggungjawab (Siswanto, 2019).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah suatu keterikatan antara karyawan dan perusahaan, keterikatan tersebut membuat karyawan mempunyai kesadaran secara pribadi untuk mentaati aturan, melaksanakan tugas dengan baik, menunjang tinggi kejujuran tanggung jawab agar tujuan perusahaan dapat tercapai karyawan yang memiliki sikap royal pada perusahaanya akan memiliki rasa kepedulian yang tinggi akan suatu kondisi yang terjadi didalam perusahaan.

#### 2. Unsur – Unsur Loyalitas

Unsur–Unsur loyalitas menurut (Saydam, 2019) adalah sebagai berikut :

##### a. Ketaatan atau kepatuhan

Ketaatan merupakan kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan mentaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ciri-ciri ketaatan yaitu : 1) Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku, 2) Mentaati

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang dengan baik,

3) Selalu mentaati pekerjaan yang sudah ditentukan, 4) Selalu memberikan pelayanan masyarakat dengan sebaik-baiknya

### b. Tanggung jawab

Tanggungjawab merupakan kesanggupan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan. Ciri-ciri tanggungjawab yaitu : 1) Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, 2) Selalu menyimpan atau memelihara barang-barang dinas dengan sebaikbaiknya, 3) Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan, 4) Tidak pernah berusaha melemparkan kesalahan yang dibuatnya kepada orang lain.

### c. Pengabdian

Pengabdian merupakan sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan.

### d. Kejujuran

Kejujuran merupakan keselarasan antara yang terucap atau perbuatan dengan kenyataan. Ciri-ciri kejujuran yaitu : 1) selalu melakukan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, 2) tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya, 3) melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan apa adanya.

## 3. Variabel yang Mempengaruhi Loyalitas

Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi loyalitas seseorang menurut (Preko and Adjetey, 2023) meliputi:

### a. Gaya Kepemimpinan (*Leadership*)

Tantangan besar dari gaya kepemimpinan adalah memiliki keterampilan untuk berkomunikasi dengan bawahan dan membimbing bawahan ketika dibutuhkan.

### b. Hubungan dengan Sesama (*Human Relation*)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Semakin besar nilai interaksi manusia sehari-hari, semakin besar pula kepuasan kerja.

### c. Pengembangan Personal Development

Pengembangan potensi dengan kemampuan personal karyawan dalam hal pengembangan dan realisasi diri, dipandang sebagai elemen yang paling signifikan terhadap pengembangan personal karyawan. Semakin besar kemungkinan mengembangkan kompetensi dan realisasi diri, semakin besar pengalaman kepuasan kerja dan loyalitas di antara karyawan.

### d. Kreativitas (*Creativity*)

Kemampuan organisasi untuk menjadi kreatif dan inovatif adalah salah satu kompetensi paling vital dalam organisasi. Di antara tugas-tugas inti, bagi para pemimpin maupun karyawan, akan mengintegrasikan kreativitas dan pembelajaran ke dalam proses organisasi. Kreativitas akan membantu dalam memberikan profit dalam organisasi, maka dari itu, manajemen harus memotivasi dan mengelola pengetahuan, pembelajaran dan kreativitas di antara karyawan.

### e. Konten Pekerjaan (*Job Content*)

Kepuasan kerja seorang karyawan dalam perusahaan merupakan istilah yang kompleks.

## 4. Indikator Loyalitas

Terdapat empat hal yang bisa dijadikan dimensi atau indikator loyalitas menurut (Saydam, 2019) sebagai berikut :

### a. Ketaatan dan kepatuhan

Kesanggupan seorang karyawan dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan serta tidak melanggar peraturan tersebut. ciri ciri karyawan yang taat adalah menaati perintah yang telah diberikan, bekerja sesuai jam kerja, memberikan pelayanan yang maksimal.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### b. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan tepat waktu. Ciri ciri karyawan yang memiliki tanggung jawab adalah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, berada ditempat kerja pada jam kerja yang sesuai dengan aturan, mengutamakan kepentingan perusahaan tidak suka melempar kesalahan kepada orang lain mempunyai kesanggupan untuk menanggung resiko yang diperbuat, dan menjaga rahasia perusahaan.

### c. Pengabdian

Kesediaan karyawan dalam mencurahkan segala pikiran tenaga untuk kemajuan perusahaan.

### d. Kejujuran

Kesinambungan antara perilaku karyawan dengan yang diucapkan, ciri ciri karyawan jujur adalah melakukan tugas sesuai dengan aturan, tidak melakukan penyelewengan, melaporkan hasil yang sesuai dengan kenyataan kepada atasan.

## 2.1.2 Kompetensi

### 1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagi kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang (Busro, 2018).

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2019).

Selanjutnya kompetensi merupakan kemampuan individu untuk suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap Imas dalam (Engkus, et al, 2022).

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dikaitkan dengan hasil pekerjaan yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.



### 2. Kategori Kompetensi

Kompetensi kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu *threshold* dan *differentiating*. Dimensi kompetensi sebagai mana yang digunakan untuk memprediksi kompetensi pegawai suatu pekerjaan yaitu :

- a. *Threshold competencies* merupakan karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaan.
- b. *Differentiating competencies* merupakan faktor-faktor yang membedakan individu yang berkompentensi pegawai tinggi dan rendah (Busro, 2018).

### 3. Faktor-faktor Kompetensi

Faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :



- a. Keyakinan dan Nilai-nilai
- b. Keterampilan,
- c. Pengalaman,
- d. Karakteristik Kepribadian,
- e. Motivasi,
- f. Isu Emosional,
- g. Kemampuan Intelektual,
- h. Budaya Organisasi (Wibowo, 2019)

### 4. Indikator Kompetensi

Dimensi dan indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, menurut Ruky dalam (Engkus, et al, 2022) yaitu :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- a. Karakter pribadi (*traits*) Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau  yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau  i.
- b. Konsep diri (*self-concept*) Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang
- c. Pengetahuan (*knowledge*) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- d. Keterampilan (*skill*) Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- e. Motivasi (*motivation*) Motivasi adalah suatu secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

### 2.1.3 *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Karyawan Organisasi)

#### 1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja Aldag dan Resckhe dalam (Sri Rahayu dan Novi Yanti, 2022).

Kemudian *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. (Cori & Purnama, 2019)

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan sebuah aspek unit dari perilaku individu dalam suatu pekerjaan, dengan kata lain merupakan sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar tugas atau peran formal yang telah

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

ditetapkan tanpa adanya permintaan dan reward secara formal dari organisasi. Novira dalam penelitian yang Ade Wahyudi(, et al, 2022)

Berdasarkan pendapat di atas mengungkapkan bahwa OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

### 2. OCB Mempengaruhi Keefektifan Dalam Organisasi

OCB dapat mempengaruhi keefektifan dalam organisasi karena beberapa alasan. Beberapa alasan diantaranya adalah:

- a. OCB bisa membantu meningkatkan produktifitas dari rekan kerja.
- b. OCB bisa membantu meningkatkan produktifitas dari manajerial.
- c. OCB bisa membantu pengefisienan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan produktif.
- d. OCB bisa menurunkan kebutuhan dari penyediaan sumber daya organisasional untuk tujuan pemeliharaan karyawan.
- e. OCB bisa menjadi acuan dasar untuk aktivitas kordinasi yang efektif antar anggota kelompok.
- f. OCB bisa mengembangkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkompeten dengan memberikan citra bahwa organisasi merupakan tempat kerja yang menarik.
- g. OCB bisa mengembangkan stabilitas kinerja organisasi.
- h. OCB bisa meningkatkan kompetensi organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis (Sri Rahayu dan Novi Yanti, 2022).

### 3. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjelaskan terdapat lima hal yang bisa dijadikan indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu: Djati dalam (Muhamad Ekhsan, et al, 2022)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

a. *Altruism*

*Altruism* merupakan kemauan untuk mengutamakan kepentingan orang lain. Hal ini dilakukan ketika anggota memberikan bantuan atau pertolongan kepada anggota lain dalam pekerjaannya yang bukan dari kewajiban yang ditanggungnya. Misalnya menggantikan rekan kerja yang tidak hadir karena sakit atau menjadi sukarelawan untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta tolong.

b. *Civic Virtue*

*Civic Virtue* merupakan perilaku yang berpartisipasi secara aktif dalam mendukung dalam hubungan keorganisasian. Ikut serta dalam rapat, membuat pertimbangan dalam menilai mana yang terbaik dalam organisasi serta mengikuti perkembangan dan perubahan dalam organisasi termasuk dalam *Civic Virtue*.

c. *Conscientiousness*

*Conscientiousness* merupakan perilaku yang mengacu pada anggota dalam mengerjakan tugas yang diberikan melebihi apa yang disyaratkan atau jauh ke depan dari panggilan tugas. Seperti datang lebih awal, menyelesaikan tugas lebih cepat dan sebagainya.

d. *Courtesy*

*Courtesy* merupakan perilaku seseorang untuk membantu mencegah timbulnya permasalahan atau melakukan tindakan untuk mengurangi suatu permasalahan. Orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain masuk kedalam dimensi ini.

e. *Sportmanship*


*Sportmanship* merupakan sikap yang menekankan aspek positif organisasi daripada aspek negatifnya. Seseorang yang mempunyai *sportmanship* tinggi akan meningkatkan klaim kerja yang positif diantara anggota, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Kemauan untuk menahan diri untuk mengeluh atau mengumpat, tidak mencari-cari atau menemukan kesalahan organisasi dan membesar-besarkan permasalahan di luar porsinya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.1.4 Kinerja

#### 1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan  a yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Cori & Purnama, 2019)

Kemudian Sutrisno dalam (Sri Rahayu dan Novi Yanti, 2022), mengemukakan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Selanjutnya kinerja merupakan sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus menerus dalam kemitraan antara pegawai dengan atasan langsung (Wibowo, 2019).

Berdasarkan pendapat ahli di atas mengungkapkan bahwa hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu

#### 2. Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi pihak manajemen organisasi ada banyak manfaat dengan dilakukannya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk :

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum,
- b. Membantu pengembalian keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentian,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan menyediakan criteria seleksi dan evaluasi program pelatihan,
- d. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka,
- e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan (Irham, 2019).

### 3. Faktor-faktor Kinerja

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Dessler, menyatakan beberapa faktor utama dalam penilaian kinerja adalah:

- a. Kualitas pekerjaan Kualitas pekerjaan meliputi: kecermatan, ketuntasan, dan dapat diterimanya kerja yang telah dilakukan.
- b. Produktivitas Produktivitas meliputi: mutu dan efisiensi dari kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.
- c. Pengetahuan mengenai pekerjaan Pengetahun mengenai pekerjaan meliputi; keterampilan/keahlian dan informasi praktis, dan teknis yang digunakan pada pekerjaan.
- d. Kehandalan Kehandalan meliputi sejauh mana seorang pegawai dapat diandalkan menyangkut penyelesaian tugas dan tindak lanjut.
- e. Ketersediaan Ketersediaan meliputi: sejauh mana seorang pegawai tepat pada waktunya, dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- f. Ketidaktergantungan 46 Ketidaktergantungan meliputi: sejauh mana kerja yang dijalankan dengan sedikit atau tanpa supervise (Wibowo, 2019)

### 4. Dimensi atau Indikator Kinerja

Kemudian dalam mengukur kinerja diperlukan instrumen yang berasal dari dimensi yang dikemukakan oleh Sedermayanti dalam (Engkus, et al, 2022) sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja (*Quality of work*) merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
- b. Ketetapan Waktu (*Time Management*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
  - c. Inisiatif (*Initiative*) merupakan mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
  - d. Kemampuan (*Capability*) merupakan diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
  - e. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

### 2.2 Penelitian terdahulu yang Relevan

Penelitian yang relevan merupakan sebagai landasan dalam menyusun kerangka berpikir ataupun arah dari penelitian ini. Penelitian tersebut yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Judul	Penulis	Tahun	Temuan Hasil
1.	Peran moderasi organizational citizenship behavior (OCB) pada pengaruh kompetensi dan knowledge sharing terhadap kinerja	Tristiana Rijanti, et al	2023	Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan operasi perusahaan dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran moderasi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Pengaruh Kompetensi dan Knowledge Sharing terhadap

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

---




Kinerja di BPR BKK Pati (Perseroda). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPR BKK Pati (Perseroda) sejumlah 150 pegawai. Teknik sampling menggunakan random sampling dengan jumlah sampel 60 pegawai. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan lima skala Likert. Data diolah menggunakan SPSS. Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel tergantung terhadap variabel bebas. Uji modersai dilakukan dengan melihat interaksi variabel moderasi dengan variabel tergantung terhadap variabel bebas. Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan knowlegde sharing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) bukan variabel yang memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja namun merupakan variabel moderasi yang memperkuat pengaruh knowledge sharing terhadap kinerja. Sehingga dengan adanya knowledge sharing dapat dapat membantu karyawan memiliki kinerja diatas tuntunan

---

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

yang diharapkan oleh perusahaan.

2.	Pengaruh Loyalitas dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai dengan Psychological Capital sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene.	Haerud Hafid, dkk)	2023	 <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai ditinjau dari faktor loyalitas dan organizational citizenship behavior (OCB) yang dimoderasi oleh psychological capital. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene dengan jumlah responden sebanyak 43 orang. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan analisis data moderated regression analysis (MRA) dengan menggunakan aplikasi smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas dan organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian menggunakan variabel moderasi menunjukkan bahwa loyalitas dan organizational citizenship behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh psychological capital.</p>
3.	Pengaruh Kompetensi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Desa	Engkus, et al.	2022	<p>Penelitian ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui permasalahan mengenai bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai desa sekecamatan</p>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Se Kecamatan

Kadudampit.



kadudampit, bagaimana pengaruh loyalitas terhadap kinerja perangkat desa sekecamatan kadudampit, dan bagaimana pengaruh kompetensi dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja pegawai desa sekecamatan kadudampit. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis determinasi, regresi dan uji hipotesis, pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dibagikan langsung pada 108 responden yang merupakan pegawai Kantor Desa se Kecamatan Kadudampit. Berdasarkan hasil penelitian melalui pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Desa se Kecamatan Kadudampit. Selain itu secara parsial loyalitas juga berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Desa se Kecamatan Kadudampit. Berdasarkan hasil penelitian melalui uji hipotesis dapat disimpulkan secara simultan kompetensi dan loyalitas berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, pengaruh tersebut berdasarkan koefisien determinasi sebesar 24,7% dan sisanya

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

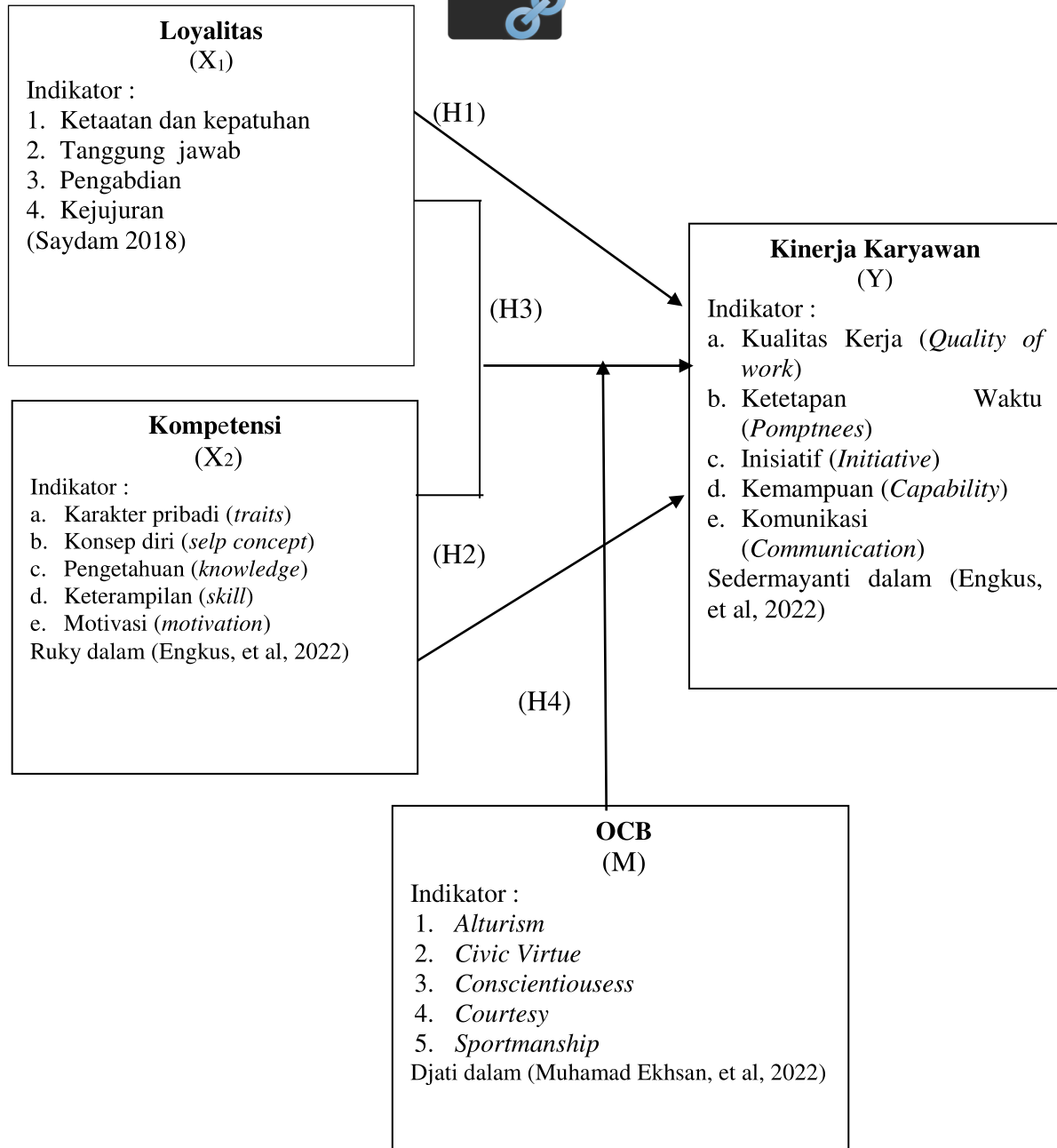
- |    |  |                               |    |   |
|----|--|-------------------------------|----|---|
| 4. | <p><i>“Analysis of the Influence of Employee Competency and Loyalty Regarding Position Promotion at PT. Development Bank East Java Region Tbk. (Bank Jatim) Cab. Pasuruan”</i></p> | <p>Daniel Putro Wicaksono</p> | 22 | <p><i>There are five sources of production factors in the company, but the only factor that showed a potential advantage is the human resource. To empower and improve the quality of human resources in order to increase production company one of them with promotion. In banking the human resource production factors directly affect to the performance of the company therefore the company should be well thought of his promotion system . Bank Jatim has a good promotion programs system include staff development program (SDP), Manager Development Program (MDP) and Exsecutive Development Program (EDP). The promotion system has a requirement of at least two years of work and successfully passed on the test. This study uses multiple regression analysis with SPSS version 21 . Methods of data collection using questionnaires for collecting data on employee career on Bank Jatim Pasuruan’s Branch Office. This study aims to find out the influence of the competence and loyalty of employees towards promotion promotion.</i></p> |
|----|--|-------------------------------|----|---|

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**2.3. Kerangka Berpikir**

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagaimana dijelaskan pada Gambar 2.1 kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.1** : Kerangka Pemikiran pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai moderasi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 2.4. Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga Ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau.

H2 : Diduga Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau.

H3 : Diduga Ada pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau.

H4 : Diduga Ada pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada FIF Group Cabang Lubuklinggau dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai moderasi.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

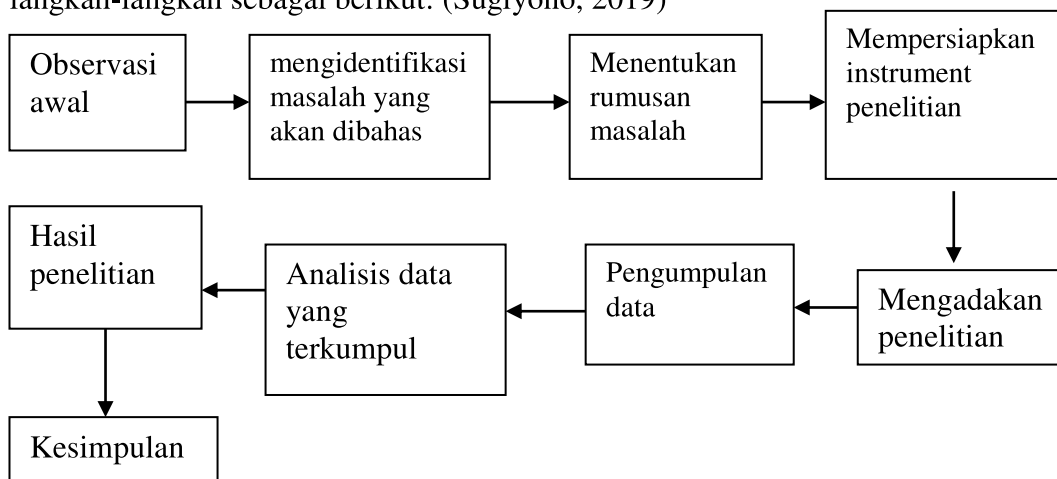
**BAB III**

**METODE PENELITIAN**



### 3.10 Desain Penelitian

Rancangan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut: (Sugiyono, 2019)



**Gambar 3.1. :** Rancangan Penelitian

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan sifat kuantitatif, dengan langkah menentukan judul penelitian, maka peneliti melakukan observasi awal untuk mengetahui permasalahan yang ada. Selanjutnya menentukan fokus masalah dan permasalahan yang ada. Langkah berikutnya melakukan persiapan instrumen penelitian. Melakukan tindakan penelitian guna mengumpulkan data. Setelah data diperoleh maka dilakukan analisis data yang akan dilaporkan. Tahap terakhir menyimpulkan hasil penelitian.

## 3.2 Definisi Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

### 3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan ada tiga yaitu:

1. Loyalitas : Variabel bebas ( $X_1$ )
2. Kompetensi : Variabel bebas ( $X_2$ )
3. *Organizational Citizenship Behavior* : Variabel Moderasi (M)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

4. Kinerja Karyawan : Variabel terikat (Y)

### 3.2.2 Operasional Variabel

Definisi operasional adalah yang digunakan untuk mengukur tingkat variabel yang ada. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu :

**Tabel 3.1** : Variabel, Definisi Variabel, Indikator

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Loyalitas (X <sub>1</sub> )	Loyalitas yaitu kesadaran yang dimiliki oleh pihak perusahaan dan karyawan bahwa mereka saling membutuhkan satu sama lain (Saydam, 2019)	1. Ketaatan dan kepatuhan 2. Tanggung jawab 3. Pengabdian 4. Kejujuran (Saydam, 2019)	Likert
2	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagi kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang (Busro, 2018)	1. Karakter pribadi ( <i>traits</i> ) 2. Konsep diri ( <i>self concept</i> ) 3. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> ) 4. Keterampilan ( <i>skill</i> ) 5. Motivasi ( <i>motivation</i> ) Ruky dalam (Engkus, et.al, 2022)	Likert
3	OCB (M)	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal (Cori & Purnama, 2019).	1. <i>Altruism</i> 2. <i>Civic Virtue</i> 3. <i>Conscientiousness</i> 4. <i>Courtesy</i> 5. <i>Sportmanship</i> Djati dalam (Muhamad Ekhsan, et al, 2022).	Likert

## Protected by PDF Anti-Copy Free

4	Kinerja (Y)	Kinerja adalah sebagai proses komunikasi yang dilakukan terus menerus kemitraan pegawai dengan langsung (Wibowo, 2019).	1. Kualitas Kerja ( <i>Quality of work</i> ) 2. Ketetapan Waktu ( <i>Pomptnees</i> ) 3. Inisiatif ( <i>Initiative</i> ) 4. Kemampuan ( <i>Capability</i> ) 5. Komunikasi ( <i>Communication</i> ) Sedermayanti dalam (Engkus, et.al, 2022)	Likert
---	-------------	---	---	--------

---

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subjek dalam lingkup penelitian. Populasi diartikan sebagai seluruh anggota kelompok yang sudah ditentukan karakteristiknya dengan jelas, baik itu kelompok orang, objek, atau kejadian (Suharsimi Arikunto, 2019).

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang ada di FIF Group Cabang Lubuklinggau berjumlah 40 orang karyawan. Dengan rincian sebagai berikut: HRD sebanyak 1 orang, MCE sebanyak 6 orang, Junior Collection Field sebanyak 14 orang, Cashier sebanyak 5 orang, Junior Remedial Field sebanyak 11 orang, Fidusia Clerk sebanyak 1 orang, Kios Clerk Hybrid sebanyak 1 orang.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini populasi akan dijadikan sebagai sampel karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yakni pengambilan seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 orang karyawan di FIF Group Cabang Lubuklinggau.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.4 Sumber Data

#### 3.4.1 Data Primer



Data primer merupakan data yang diambil dari sumber yang menjadi informasi atau sampel dalam penelitian ini yang diambil melalui angket atau kuisisioner (Suharsimi Arikunto, 2019). Dengan cara membagikan kuisisioner kepada semua karyawan yang ada di FIF Group Cabang Lubuklinggau.

#### 3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data pendukung melengkapi data primer yang berkaitan dengan observasi dan dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini (Suharsimi Arikunto, 2019). Adapun data yang diambil daftar absensi pegawai, struktur organisasi dan tupoksi di FIF Group Cabang Lubuklinggau.

Berdasarkan sumber data di atas, maka peneliti menggunakan data primer dan data sekunder dalam penelitian ini.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

#### 3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa metode diantaranya:

##### 1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan terhadap objek yang akan dicatat datanya, dengan persiapan yang matang, dilengkapi dengan instrument tertentu (Suharsimi Arikunto, 2019). Metode ini digunakan untuk melihat langsung keadaan di FIF Group Cabang Lubuklinggau.

##### 2. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan daftar pertanyaan yang berisi alternatif jawaban (Suharsimi Arikunto, 2019) Agar responden memiliki pertimbangan atas pertanyaan yang diberikan mengenai pengaruh peningkatan kinerja pegawai melalui budaya organisasi dan motivasi di FIF Group Cabang Lubuklinggau.

##### 3. Dokumentasi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dokumentasi merupakan cara pengumpulan data melalui peninggalan tertulis, seperti arsip-arsip termasuk juga buku-buku tentang pendapat, teori, dalil atau hukum-hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian (Suharsimi Arikunto, 2019). Dalam hal ini adalah suatu teknik pengumpulan data dengan melihat dokumen-dokumen yang menyangkut objek penelitian.

### 3.5.2 Instrumen Penelitian

Instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor seperti berikut : (Suharsimi Arikunto, 2019)

1. Sangat setuju (SS) diberi skor = 5
2. Setuju (S) diberi skor = 4
3. Kurang setuju (KS) diberi skor = 3
4. Tidak setuju (TS) diberi skor = 2
5. Sangat tidak setuju (STS) diberi skor = 1

Secara keseluruhan instrumen di dalam penelitian ini terdiri dari 54 item, yang mencakup: 12 item variabel loyalitas, 12 item variabel kompetensi, 15 item variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan 15 item variabel kinerja karyawan. Adapun variabel tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.2 : Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	Daftar Pertanyaan
1.	Loyalitas (X <sub>1</sub> )	1. Ketaatan dan kepatuhan	3
		2. Tanggung jawab	3
		3. Pengabdian	3
		4. Kejujuran	3
		Jumlah	<b>12</b>
2.	Kompetensi (X <sub>2</sub> )	1. Karakter pribadi ( <i>traits</i> )	3
		2. Konsep diri ( <i>self concept</i> )	3
		3. Pengetahuan ( <i>knowledge</i> )	3
		4. Keterampilan ( <i>skill</i> )	3
		5. Motivasi ( <i>motivation</i> )	3
		Jumlah	<b>15</b>
3.	OCB (M)	1. <i>Altruism</i>	3
		2. <i>Civic Virtue</i>	3
		3. <i>Conscientiousness</i>	3
		4. <i>Courtesy</i>	3
		5. <i>Sportmanship</i>	3
		Jumlah	<b>15</b>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Jumlah			<b>15</b>
4.	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja ( <i>Quality of work</i> )	3
		2. Waktu ( <i>Pomptnees</i> )	3
		3. Inisiatif ( <i>Initiative</i> )	3
		4. Kemampuan ( <i>Capability</i> )	3
		5. Komunikasi ( <i>Communication</i> )	3
Jumlah			<b>15</b>
<b>Total</b>			<b>57</b>

### 3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas perlu dilakukan untuk menunjukkan bahwa instrument penelitian layak untuk dipertanggungjawabkan keakuratan dan keandalannya dengan menggunakan SPSS.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2019). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Liliefors* dengan langkah-langkah sebagai berikut :[

$$Z_1 = \frac{X - \bar{X}}{SD} \quad SD = \sqrt{\frac{n(\sum x^2)(\sum x^2)}{n-1}}$$

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil  $r_{hitung}$  kita bandingkan dengan  $r_{tabel}$  dimana  $df = n-2$  dengan sig 5%. Jika nilai  $r_{hitung}$  lebih besar (>) dari nilai  $r_{tabel}$  maka item angket dinyatakan valid dan dapat dipergunakan tetapi jika, nilai  $r_{hitung}$  lebih kecil (<) dari nilai  $r_{tabel}$ , maka item angket dinyatakan tidak valid dan tidak dapat dipergunakan.

#### 3.6.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan cara mencobakan instrumen sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu. Hasil analisis

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen, dengan rumus Spearman Brown berikut ini (Sugiyono, 2019):

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb}$$



Keterangan :

$r_i$  = reliabilitas internal seluruh instrumen

$r_b$  = korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua.

### 3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat diperkirakan yang tidak bisa dan efisien maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu :

#### 3.7.1 Uji Normalitas

Penggunaan statistik parametrik mensyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karena itu sebelum pengujian hipotesis dilakukan, maka terlebih dulu akan dilakukan pengujian normalitas data. Dengan cara memasukkan hasil harga Chi Kuadrat ( $\chi^2$ ) hitung, lalu membandingkan harga Chi Kuadrat hitung dengan Chi Kuadrat Tabel. Bila harga Chi Kuadrat hitung lebih kecil atau sama dengan harga Chi Kuadrat tabel, maka distribusi data dinyatakan normal, dan bila lebih besar dinyatakan tidak normal (Sugiyono, 2019).

Untuk mengukur tingkat validitas dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel

X = Skor Variabel  $X_1$  dan  $X_2$

Y = Skor Variabel Y

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.7.2 Uji Linieritas

Uji linieritas, Salah satu dari analisis regresi. Maksudnya apakah garis regresi X dan Y membentuk garis linier. Bila tidak linier maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Rumus yang digunakan (Sugiyono, 2019) yaitu:

$$Jk_{reg(a)} = \frac{(\sum y)^2}{n}$$

Kriteria pengujian :

- Jika nilai probabilitas > 0,05, Maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linier
- Jika nilai probabilitas < 0,05, Maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linier.

### 3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan (Sugiyono, 2019). Adapun uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji regresi linear sederhana, uji koefisien korelasi, uji t, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F, dengan penjelasan sebagai berikut :

#### 1. Regresi Linear Sederhana

Regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen. (Sugiyono, 2019a). Untuk mencari regresi linear sederhana menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Variabel dependen (kinerja karyawan)

a : Harga Y bila X = 0 (konstan)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

b : Koefisien regresi

$X_{12}$  : Variabel Independen (Loyalitas dan kompetensi)

### 2. Koefisien Korelasi

Teknik korelasi ini digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data kedua variabel berbentuk interval atau ratio, dan sumber data dari dua variabel atau lebih tersebut adalah sama. Berikut ini rumus yang paling sederhana yang dapat digunakan untuk menghitung koefisien korelasi yaitu (Sugiyono, 2019) :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy}{\sqrt{(n \sum x^2)(n \sum y^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{xy}$  = Korelasi antara variabel x dengan y
- n = Jumlah Data (responden)
- x = Variabel Bebas
- y = Variabel Terikat

### 3. Uji t (Parsial)

Uji Signifikansi Parsial (Uji t) digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel secara individu (secara parsial). Dalam penelitian ini menggunakan rumus berikut ini (Sugiyono, 2019):

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- r = Nilai Korelasi
- n = Jumlah Sampel

### 4. Regresi Linier Berganda

Analisis linier ganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih, Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu loyalitas ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ),

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel bebas (X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>) dengan rumus sebagai berikut: (Sugiyono, 2019)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Loyalitas

X<sub>2</sub> = Kompetensi

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

### 5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*) dengan rumus : (Sugiyono, 2019)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> = koefisien determinasi

b<sub>12</sub> = koefisien korelasi loyalitas dan kompetensi

x<sub>12</sub> = loyalitas dan kompetensi

Y = kinerja karyawan

### 6. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji signifikansi dengan membandingkan F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub> (Sugiyono, 2019).

$$F_{hitung} = \frac{R^2(n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> : Nilai Regresi

m : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah responden

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Jika :  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka tolak  $H_0$  artinya signifikan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka terima  $H_0$  artinya tidak signifikan

$F_{tabel} = F_{(1-\alpha)}$  (dk pembilang =  $k - 1$ , dk penyebut =  $n - m - 1$ )

### 7. Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*)

Salah satu metode untuk menganalisis variabel moderasi adalah regresi moderasi. Analisis regresi moderasi merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya. Variabel moderasi berperan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel prediktor (independen) dengan variabel tergantung (dependen). Apabila variabel moderasi tidak ada dalam model hubungan yang dibentuk maka disebut sebagai analisis regresi saja, sehingga tanpa adanya variabel moderasi, analisis hubungan antara variabel prediktor dengan variabel tergantung masih tetap dapat dilakukan.

Dalam analisis regresi moderasi, semua asumsi analisis regresi berlaku, artinya asumsi-asumsi dalam analisis regresi moderasi sama dengan asumsi-asumsi dalam analisis regresi. Klasifikasi Variabel Moderasi dapat diklasifikasikan menjadi 4 jenis yaitu:

1. Variabel Moderasi Murni (*Pure Moderator*)

Pure moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel prediktor dan variabel tergantung di mana variabel moderasi murni berinteraksi dengan variabel prediktor tanpa menjadi variabel prediktor.

2. Variabel Moderasi Semu (*Quasi Moderator*)

Quasi moderasi merupakan variabel yang memoderasi hubungan antara variabel prediktor dan variabel tergantung di mana variabel moderasi semu berinteraksi dengan variabel prediktor sekaligus menjadi variabel prediktor.

3. Variabel Moderasi Potensial (*Homologiser Moderator*)

Homologiser moderasi merupakan variabel yang potensial menjadi variabel moderasi yang mempengaruhi kekuatan hubungan antara variabel prediktor dan variabel tergantung. Variabel ini tidak berinteraksi dengan variabel prediktor dan tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel tergantung.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4. Variabel Prediktor Moderasi (*Predictor Moderasi Variabel*)

Variabel moderasi ini memiliki peranan sebagai variabel prediktor dalam model hubungan yang dibahas (Sugiyono, 2019).

Tujuan analisis regresi merupakan untuk mengetahui apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Variabel moderasi pada penelitian ini termasuk dalam Variabel Moderasi Semu (*Quasi Moderator*). Karena variabel moderasi berinteraksi dengan variabel independen dan sekaligus sebagai variabel independen.

Persamaan Regresi Model MRA (*Moderated Regression Analysis*) menggunakan SPSS sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3|X_1X_2|$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Loyalitas

X<sub>2</sub> = Kompetensi

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> = Koefisien masing-masing faktor

X<sub>i</sub> = Merupakan nilai standar dized skor  $[(x_i - \bar{x}_i) / \sigma_{x_i}] = Z$  Score

|X<sub>1</sub>X<sub>2</sub>| = Merupakan interaksi yang diukur dengan nilai absolut perbedaan antara X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub>, |loyalitas.kompetensi|

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 3.9. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.9.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kelompok Cabang Lubuklinggau beralamat di Jalan Yos Sudarso No. 17-18 di Kelurahan Taban Taba Koji Kecamatan Lubuklinggau Timur II Provinsi Sumatera Selatan, Telp/Fax (0733) 324221 hp: +62 853 1047 8711. Kode Pos 31628.

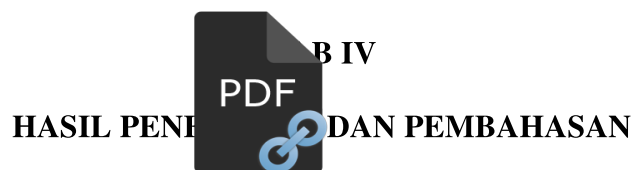
#### 3.9.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan dari bulan September 2024 sampai dengan bulan Februari 2025 dengan alokasi waktu selama 6 (enam) bulan dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel 3.3 : Jadwal Kegiatan**

No	Jenis Kegiatan	Sept	Okt	Nop	Des	Jan	Feb
		2024	2024	2024	2024	2025	2025
1	Pengajuan Judul						
3	Perbaikan Proposal						
4	Seminar Proposal						
5	Pengajuan Bab I-V						
6	Perbaikan Bab I-V						
7	Ujian Skripsi						

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**


##### **4.1.1. Objek Penelitian**

PT Federal International Finance (“FIFGROUP”) didirikan dengan nama PT Mitrapusaka Artha Finance pada bulan Mei 1989, merupakan perusahaan pembiayaan konvensional dan syariah PT Federal International Finance (“FIFGROUP”) alamat kantor pusat Menara FIF Jl. T.B. Simatupang Kavling.15, Cilandak. Jakarta 12440 Telepon: (021) 7698-899/Fax (021) 7590-5599 Email: [CorporateSecretary@fifgroup.astra.co.id](mailto:CorporateSecretary@fifgroup.astra.co.id). Berdasarkan ijin usaha yang diperoleh dari Menteri Keuangan, maka Perseroan bergerak dalam bidang Sewa Guna Usaha, Anjak Piutang dan Pembiayaan Konsumen. Pada tahun 1991, Perusahaan merubah nama menjadi PT Federal International Finance Namun seiring dengan perkembangan waktu dan guna memenuhi permintaan pasar, Perseroan mulai memfokuskan diri ke pembiayaan sepeda motor Honda pada bidang pembiayaan konsumen secara retail pada tahun 1996. Pada Mei 2013, Perusahaan meluncurkan merek FIFGROUP. Saat ini berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 29/POJK.05/2014, maka bidang usaha FIFGROUP adalah:

1. Pembiayaan Investasi;
2. Pembiayaan Modal Kerja;

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

3. Pembiayaan Multiguna, Sewa Operasi (Operating Lease) dan/atau kegiatan berbasis fee;
4. Pembiayaan Syariah  Pembiayaan Jual Beli, Pembiayaan Investasi, dan/atau Pembiayaan Jasa yang dilakukan dengan menggunakan akad berdasarkan prinsip syariah; dan
5. Pembiayaan lain berdasarkan persetujuan Otoritas Jasa Keuangan.

FIF GROUP bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek berikut:

1. FIFASTRA merupakan jasa layanan pembiayaan motor Honda.
2. SPEKTRA merupakan jasa layanan pembiayaan multi produk untuk menjawab kebutuhan masyarakat, mulai dari alat elektronik, perabot rumah tangga, *furniture*, *gadget*, produk *lifestyle* dan kebutuhan lainnya.
3. DANASTRA merupakan Jasa layanan pembiayaan multiguna dalam bentuk fasilitas dana yang menjadi solusi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
4. FINATRA merupakan jasa layanan yang berfokus untuk pembiayaan produktif yaitu pembiayaan untuk mengembangkan usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) agar pelaku UMKM dapat menumbuhkan dan megembangkan usahanya.
5. AMITRA merupakan jasa layanan pembiayaan syariah dari FIFGROUP dengan produk unggulan Haji Plus, Haji Regular dan Paket Umroh. Serta pembiayaan syariah untuk produk lainnya seperti pembelian emas.

FIFGROUP hadir untuk mengakomodir keanekaragaman kebutuhan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

masyarakat Indonesia dengan senantiasa berpegang pada prinsip inovasi dan kreativitas. ‘Mengubah tantangan menjadi peluang’ adalah landasan pemikiran yang membuat FIFGROUP terus berkembang.



### 4.1.2. Profil Perusahaan

PT Federal International Finance (“FIFGROUP”) memiliki visi dan misi perusahaan seperti berikut:

#### Visi

Menjadi Pemimpin Industri yang Dikagumi Secara Nasional

#### MISI

Membawa Kehidupan yang Lebih Baik untuk Masyarakat

Saat ini FIF Group telah memiliki lebih dari 200 cabang yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia salah satunya FIF Group Cabang Lubuklinggau. Penelitian ini dilakukan di FIF Group Cabang Lubuklinggau beralamat di Jalan Yos Sudarso No. 17-18 Kelurahan Taba Koji Kecamatan Lubuklinggau Timur II Provinsi Sumatera Selatan, Telp/Fax (0733) 324221 hp: +62 853 1047 8711. Kode Pos 31628.

PT Federal International Finance (“FIFGROUP”) Cabang Lubuklinggau bergerak di bisnis layanan pembiayaan dengan nama merek berikut:

1. Pembiayaan motor Honda melalui FIFASTRA,
2. Pembiayaan elektronik dan perabotan rumah tangga melalui SPEKTRA,
3. Pinjaman tunai melalui DANASTRA,
4. Pembiayaan usaha melalui FINATRA,
5. Pembiayaan haji dan umroh serta pembelian emas melalui AMITRA.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4.2. Hasil Penelitian

#### 4.2.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas



Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah *korelasi product moment* dari Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) dan dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Sedangkan untuk analisis reliabilitas di dapat dengan membandingkan nilai coefficient  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$ , kalau nilai  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  maka hasil perhitungan dikatakan reliabel.

Variabel pernyataan yang diujikan adalah terdiri dari 2 (dua) variabel bebas diantaranya loyalitas ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (M) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Untuk menguji tingkat kevalidan kuisioner, maka kuisioner diujikan terlebih dahulu terhadap karyawan PT Mandala Finance Cabang Lubuklinggau dengan jumlah responden 20 orang karyawan.

Dalam pengujian validitas, peneliti menggunakan bantuan program SPSS 27. Berdasarkan hasil angket yang dikumpulkan dari tempat uji coba penelitian pada PT Mandala Finance Cabang Lubuklinggau alamat Jl. Yos Sudarso Kelurahan Taba Jemekeh, Kecamatan Lubuk Linggau Timur I, Kota Lubuklinggau, Sumatera Selatan 31625 dapat disajikan dalam tabel berikut ini :

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Loyalitas ( $X_1$ )**

No	Pernyataan	Nilai CITC $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha=0,05$ N=20	Keterangan
1	Anda sanggup dalam peraturan yang telah ditetapkan agar tidak melanggar peraturan tersebut	0.605	0,444	Valid
2	Anda bekerja sesuai jam kerja dan memberikan pelayanan yang maksimal.	0.521	0,444	Valid
3	Anda selalu siap diminta keterlibatan dalam peningkatan kinerja organisasi yang bukan kewajiban dan tanggungjawab anda.	0.673	0,444	Valid
4	Anda sebagai karyawan sanggup dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan tepat waktu.	0.557	0,444	Valid
5	Anda selalu aktif ikut serta dalam rapat, membuat pertimbangan dalam menilai mana yang terbaik dalam organisasi.	0.649	0,444	Valid
6	Anda sebagai karyawan memiliki tanggung jawab adalah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu,	0.736	0,444	Valid
7	Anda mengerjakan tugas yang diberikan melebihi apa yang disyaratkan perusahaan.	0.642	0,444	Valid
8	Anda tetap berkomitmen dan semangat bekerja pada bagian yang dipercayakan organisasi secara loyalitas.	0.548	0,444	Valid
9	Anda wajib untuk berada dalam organisasi datang lebih awal, menyelesaikan tugas lebih cepat.	0.594	0,444	Valid
10	Anda mempunyai perilaku membantu mencegah timbulnya permasalahan melakukan tugas sesuai dengan aturan.	0.488	0,444	Valid
11	Anda orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain agar tidak melakukan penyelewengan.	0.563	0,444	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

12	Anda melaporkan hasil kerja yang sesuai dengan kenyataan yang ada atasan.	0.502	0,444	Valid
----	---	-------	-------	-------

Sumber : Hasil olah data, tahun 2018 menggunakan SPSS 27.

Dilihat dari tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas variabel loyalitas ( $X_1$ ) yang dilakukan terhadap 20 responden karyawan PT Mandala Finance Cabang Lubuklinggau dengan 12 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,488 sedangkan  $r_{tabel}$  0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel loyalitas ( $X_1$ ) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC)  $>$   $r_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kompetensi ( $X_2$ )**

No	Pernyataan	Nilai CITC $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha=0,05$ N=20	Keterangan
1	Anda memiliki wawasan pengetahuan melalui peningkatan pendidikan.	0.619	0,444	Valid
2	Anda berusaha meningkatkan hasil kinerja organisasi dengan peningkatan pengetahuan karyawan disetiap bagian organisasi.	0.544	0,444	Valid
3	Anda memiliki wawasan karakteristik fisik dan reaksi atau respon dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.	0.659	0,444	Valid
4	Pimpinan selalu menilai atas citra diri yang dimiliki seorang karyawan.	0.552	0,444	Valid
5	Pencapaian tujuan kinerja karyawan secara fungsional berhasil dari peningkatan kemampuan setiap karyawan organisasi.	0.640	0,444	Valid
6	Kemampuan anda yang baik menunjukkan perangkat sikap dalam pencapaian tujuan kinerja.	0.723	0,444	Valid
7	Perubahan peningkatan pengetahuan karyawan berpengaruh terhadap	0.634	0,444	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

8	perilaku pencapaian kinerja organisasi. Kriteria respon perilaku karyawan yang membutuhkan informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu objek tertentu.	0.593	0,444	Valid
9	Anda memiliki karakter yang konsisten dalam respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi diterima dari seseorang terhadap pengetahuan.	0.584	0,444	Valid
10	Adanya kepercayaan pimpinan kepada bawahan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.	0.523	0,444	Valid
11	Perbedaan pelaksanaan rencana kerja diselesaikan sesuai pengalaman dan keterampilan karyawan.	0.601	0,444	Valid
12	Jabatan yang dipercayakan dilihat dari lamanya karyawan bekerja diorganisasi tersebut.	0.621	0,444	Valid
13	Pimpinan selalu memberikan motivasi secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang karyawan,	0.634	0,444	Valid
14	Pimpinan akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku terhadap sejumlah aksi atau tujuan.	0.601	0,444	Valid
15	Anda secara konsisten akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku terhadap sejumlah aksi atau tujuan.	0.560	0,444	Valid

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Dilihat dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas variabel kompetensi ( $X_2$ ) yang dilakukan terhadap 20 responden karyawan PT Mandala Finance Cabang Lubuklinggau dengan 15 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,523 sedangkan  $r_{tabel}$  0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel kompetensi ( $X_2$ ) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC)  $>$   $r_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas *Organizational Citizenship Behavior (OCB) (M)***

No	Pernyataan	Nilai CITC <i>r<sub>hitung</sub></i>	Nilai <i>r<sub>tabel</sub></i> $\alpha=0,05$ N=20	Keterangan
1	Anda mempunyai kemampuan mengutamakan kepentingan orang lain.	0.823	0,444	Valid
2	Anda memberikan bantuan atau pertolongan kepada pegawai lain dalam mengatasi masalah pekerjaannya.	0.820	0,444	Valid
3	Anda selalu siap diminta keterlibatan dalam peningkatan kinerja organisasi yang bukan kewajiban dan tanggungjawab anda.	0.570	0,444	Valid
4	Anda merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan.	0.679	0,444	Valid
5	Anda membuat pertimbangan dalam menilai mana yang terbaik untuk organisasi.	0.706	0,444	Valid
6	Perilaku Anda yang berpartisipasi secara aktif dalam mendukung hubungan keorganisasian.	0.605	0,444	Valid
7	Hasil kerja anda sesuai tujuan organisasi melebihi yang disyaratkan sesuai panggilan tugas.	0.754	0,444	Valid
8	Anda datang lebih awal dan menyelesaikan tugas lebih cepat.	0.466	0,444	Valid
9	Anda mengerjakan tugas yang diberikan melebihi apa yang disyaratkan atau jauh ke depan untuk organisasi.	0.702	0,444	Valid
10	Perilaku anda untuk membantu mencegah timbulnya permasalahan dalam organisasi.	0.781	0,444	Valid
11	Perilaku atasan tempat anda bekerja membantu mencegah timbulnya permasalahan diorganisasi.	0.674	0,444	Valid
12	Anda merupakan orang yang menghargai dan memperhatikan rekan kerja diorganisasi.	0.604	0,444	Valid
13	Kemauan anda untuk mengutamakan kepentingan orang lain dan menahan diri untuk mengeluh.	0.581	0,444	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

14	Anda memiliki hasil kerja yang positif diantara karyawan sehingga terciptanya lingkungan yang lebih menyenangkan.	0.598	0,444	Valid
15	Sikap anda yang menekankan positif organisasi daripada aspek negatifnya.	0.481	0,444	Valid

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Dilihat dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (M) yang dilakukan terhadap 20 responden karyawan PT Mandala Finance Cabang Lubuklinggau dengan 15 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,466 sedangkan  $r_{tabel}$  0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (M) dinyatakan valid, karena secara keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC)  $>$   $r_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Nilai CITC $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha=0,05$ N=20	Keterangan
1	Keterampilan anda secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.	0.758	0,444	Valid
2	Keterampilan anda harus sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi IA yang semakin berkembang pesat.	0.666	0,444	Valid
3	Anda melakukan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang diharapkan organisasi.	0.495	0,444	Valid
4	Pimpinan selalu mengawasi dan mengevaluasi hasil kerja anda sebagai karyawan.	0.625	0,444	Valid
5	Anda berkomunikasi berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.	0.766	0,444	Valid

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

6	Anda memiliki standar pelaksanaan setiap bagian kerja dapat diselesaikan dengan tepat	0.479	0,444	Valid
7	Anda mempunyai kesanggupan untuk melakukan sesuatu dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab.	0.862	0,444	Valid
8	Waktu penyelesaian pekerjaan anda dengan target tepat waktu yang direncanakan kepada perusahaan.	0.456	0,444	Valid
9	Anda pelaksanaan setiap bagian kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu.	0.731	0,444	Valid
10	Anda mengikuti pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.	0.594	0,444	Valid
11	Kemampuan hadir anda merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan organisasi	0.696	0,444	Valid
12	Pegawai hadir dan pulang dalam bekerja segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan	0.571	0,444	Valid
13	Diperlukan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya.	0.515	0,444	Valid
14	Mempunyai kemampuan kerja yang baik sangat membantu meningkatkan kinerja anda.	0.750	0,444	Valid
15	Kemampuan kerjasama anda membantu atasan untuk peningkatan kinerja organisasi.	0.758	0,444	Valid

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Dilihat dari tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa berdasarkan uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) yang dilakukan terhadap 20 responden karyawan PT Mandala Finance Cabang Lubuklinggau dengan 15 pernyataan, ternyata ditemukan nilai yang terendah adalah 0,456 sedangkan  $r_{tabel}$  0,444. Dengan kata lain, semua item pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

valid, karena secara keseluruhan  $r_{hitung}$  (CITC)  $>$   $r_{tabel}$  pada tingkat signifikan 5%, sehingga layak dilakukan untuk selanjutnya.



### b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk uji reliabilitas menggunakan perbandingan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  pada taraf kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 5%. (Sugiyono, 2018)

Adapun hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian ini dapat dijelaskan pada hasil analisis reliabilitas berikut ini :

**Tabel 4.5 Hasil Analisis Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$ $\alpha=0,05$ N=20	Keterangan
Loyalitas (X <sub>1</sub> )	0,885	0,444	Reliabel
Kompetensi (X <sub>2</sub> )	0,909	0,444	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (M)	0,925	0,444	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,922	0,444	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan korelasi antara skor variabel loyalitas (X<sub>1</sub>) nilai *Coefficient*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,885. Variabel kompetensi (X<sub>2</sub>) nilai *Coefficient*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,909. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (M) nilai *Coefficient*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,925. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) nilai *Coefficient*  $r_{hitung}$  adalah sebesar 0,922. Nilai  $r_{tabel}$  N=20 untuk tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  adalah sebesar 0,444. Dengan demikian, kuisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

syarat reliabilitas, sehingga dapat dijadikan alat ukur pada analisis penelitian selanjutnya.



### 4.2.2. Hasil Uji Deskriptif

Hasil uji deskriptif mengenai karakteristik responden dimaksudkan untuk memberikan gambaran terhadap frekuensi dan karakteristik responden. Adapun berdasarkan data yang diperoleh dari responden penelitian yang terdiri dari 40 karyawan PT FIF Group Cabang Lubuklinggau dengan menggunakan program aplikasi *SPSS Statistic 27*. dengan rincian hasil kalkulasi tersebut sebagai berikut:

#### 4.2.2.1. Deskriptif Data Responden

Penelitian ini dilakukan pada PT FIF Group Cabang Lubuklinggau. Sampel peneliti terdiri dari 40 responden. Adapun gambaran secara deskriptif sebagai berikut:

##### a. Berdasarkan Usia

**Tabel 4.6** Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
17 - < 25 Tahun	10	25,0
25 - 35 Tahun	20	50,0
35 - 45 Tahun	10	25,0
> 45 Tahun	0	0,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel 4.5 data responden sebanyak 40 karyawan PT FIF Group Cabang Lubuklinggau, maka dapat diketahui bahwa deskriptif data responden berdasarkan usia, responden yang berusia 17 - < 25 tahun sebanyak 10 responden atau sebesar 25.0%, responden yang berusia 25 - 35 tahun sebanyak 20 atau sebesar 50,0%, responden yang berusia 35 - 45 tahun sebanyak 10 atau sebesar 25,0%, responden dalam yang berusia > 45 tahun sebanyak 0 atau sebesar

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

0,0%. Dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini rata-rata responden yang berusia 25 - 35 tahun sebesar 50 atau sebesar 50,0%., karena pada usia tersebut merupakan masa produktif yang memiliki jenjang karir serta pengalaman kerja yang cukup.

### b. Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.7** Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
SMA	30	75,0
D3	0	0,0
S1	10	25,0
S2	0	0,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Berdasarkan tabel 4.6 data responden sebanyak 40 responden, maka dapat diketahui bahwa deskriptif data responden berdasarkan pendidikan, responden dengan pendidikan SMA sebanyak 30 responden atau sebesar 75.0%, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. responden dengan pendidikan S1 sebanyak 10 atau sebesar 25.0%. dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini rata-rata berpendidikan SMA, karena karyawan rata-rata yang berpendidikan SMA sederajat.

### c. Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.8** Hasil Deskriptif Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
1 - 5 Tahun	35	87,5
5 – 10 Tahun	5	12,5
10 – 15 Tahun	0	0,0
> 15 Tahun	0	0,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan tabel 4.7 data responden sebanyak 40 responden, maka dapat diketahui bahwa deskriptif data responden berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 1 - 5 Tahun sebanyak 35 responden atau sebesar 87.5%, masa kerja 5 – 10 Tahun sebanyak 5 responden atau sebesar 12.5%, masa kerja 10 – 15 Tahun sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. dan masa kerja > 15 Tahun sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dapat diketahui bahwa masa kerja dalam penelitian ini rata-rata 1 – 5 Tahun, karena karyawan rata-rata sering dipindah belum terlalu lama bekerja.

### 4.2.2.2. Frekuensi Jawaban Responden

Data jawaban responden mengenai pernyataan yang berkaitan dengan variabel layalitas dengan 12 pernyataan, kompetensi dengan 15 pernyataan, *organizational citizenship behavior* dengan 15 pernyataan, dan kinerja anggota polisi dengan 15 pernyataan, dihitung persentase jawaban berdasarkan penetapan skor dengan menggunakan skala *Likert* dan menggunakan bantuan program *SPSS Statistic 27*. sebagai berikut:

#### a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.9** Keterampilan anda secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	11	27.5
Setuju	22	55.0
Kurang Setuju	7	17.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.9 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

27.5%, jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 55.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 7 orang atau 17.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju keterampilan anda secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

**Tabel 4.10** Keterampilan anda harus sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi IA yang semakin berkembang pesat

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	8	20.0
Setuju	26	65.0
Kurang Setuju	6	15.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.10 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 20.0%, jawaban setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 65.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 15.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju keterampilan anda harus sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi IA yang semakin berkembang pesat.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.11** Anda melakukan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang diharapkan organisasi.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	13	32.5
Setuju	18	45.0
Kurang Setuju	8	20.0
Tidak Setuju	1	2.5
Sangat Tidak Setuju	0	0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.11 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5%, jawaban setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 45.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 20.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.5%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda melakukan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang diharapkan organisasi.

**Tabel 4.12** Pimpinan selalu mengawasi dan mengevaluasi hasil kerja anda sebagai karyawan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	6	15.0
Setuju	23	57.5
Kurang Setuju	11	27.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.12 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 15.0%, jawaban setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 57.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 27.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

[\(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark\)](#)

orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju pimpinan selalu mengawasi dan mengevaluasi hasil kerja anda sebagai karyawan.

**Tabel 4.13** Anda berkomunikasi berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	12	30.0
Setuju	16	40.0
Kurang Setuju	12	30.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.13 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 30.0%, jawaban setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 40.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 30.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda berkomunikasi berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.

**Tabel 4.14** Anda memiliki standar pelaksanaan setiap bagian kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	9	22.5
Setuju	24	60.0
Kurang Setuju	7	17.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.14 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22.5%, jawaban setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 60.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 17.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda memiliki standar pelaksanaan setiap bagian kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

**Tabel 4.15** Anda mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	8	20.0
Setuju	24	60.0
Kurang Setuju	8	20.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.15 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 20.0%, jawaban setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 60.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 20.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.16** Waktu penyelesaian pekerjaan anda dengan target tepat waktu yang direncanakan kepada perusahaan

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	9	22.5
Setuju	22	55.0
Kurang Setuju	9	22.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.16 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22.5%, jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 55.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0%. Dengan demikian sebagian responden setuju waktu penyelesaian pekerjaan anda dengan target tepat waktu yang direncanakan kepada perusahaan.

**Tabel 4.17** Anda pelaksanaan setiap bagian kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	6	15.0
Setuju	22	55.0
Kurang Setuju	12	30.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.17 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 15.0%, jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 55.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 30.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda pelaksanaan setiap bagian kerja dapat diselesaikan dengan baik itu.



**Tabel 4.18** Anda mengikuti pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	3	7.5
Setuju	26	65.0
Kurang Setuju	11	27.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.18 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 7.5%, jawaban setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 65.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 27.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda mengikuti pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

**Tabel 4.19** Kemampuan hadir anda merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan organisasi.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	9	22.5
Setuju	22	55.0
Kurang Setuju	9	22.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.19 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22.5%, jawaban setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 55.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju kemampuan hadir anda merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan organisasi.

**Tabel 4.20** Pegawai hadir dan pulang dalam bekerja segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	10	25.0
Setuju	25	62.5
Kurang Setuju	5	12.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.20 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25.0%, jawaban setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 62.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 12.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju pegawai hadir dan pulang dalam bekerja segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.21** Diperlukan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	17	42.5
Setuju	10	25.0
Kurang Setuju	13	32.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.21 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 42.5%, jawaban setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden sangat setuju diperlukan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya.

**Tabel 4.22** Mempunyai kemampuan kerja yang baik sangat membantu meningkatkan kinerja anda.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	9	22.5
Setuju	21	52.5
Kurang Setuju	10	25.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.22 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22.5%, jawaban setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5%, jawaban kurang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju mempunyai kemampuan kerja yang baik sangat membantu meningkatkan kinerja anda.

**Tabel 4.23** Kemampuan kerjasama anda membantu atasan untuk peningkatan kinerja organisasi.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	9	22.5
Setuju	24	60.0
Kurang Setuju	7	17.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.23 untuk pernyataan dalam variabel kinerja karyawan (Y), jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22.5%, jawaban setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 60.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 17.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju kemampuan kerjasama anda membantu atasan untuk peningkatan kinerja organisasi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### b. Variabel Loyalitas ( $X_1$ )

**Tabel 4.24** Anda sanggup dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan agar tidak melanggar peraturan tersebut.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	14	35.0
Setuju	23	57.5
Kurang Setuju	3	7.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.24 untuk pernyataan dalam variabel loyalitas ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 35.0%, jawaban setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 57.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 7.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda sanggup dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan agar tidak melanggar peraturan tersebut.

**Tabel 4.25** Anda bekerja sesuai jam kerja dan memberikan pelayanan yang maksimal.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	15	37.5
Setuju	23	57.5
Kurang Setuju	2	5.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.25 untuk pernyataan dalam variabel loyalitas ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 37.5%, jawaban setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 57.5%, jawaban kurang setuju

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebanyak 2 orang atau sebesar 5.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda bekerja sesuai jam kerja dan memberikan pelayanan yang maksimal.

**Tabel 4.26** Anda selalu siap diminta keterlibatan dalam peningkatan kinerja organisasi yang bukan kewajiban dan tanggungjawab anda.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	11	27.5
Setuju	22	55.0
Kurang Setuju	7	17.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.26 untuk pernyataan dalam variabel loyalitas ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 27.5%, jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 55.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 17.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda selalu siap diminta keterlibatan dalam peningkatan kinerja organisasi yang bukan kewajiban dan tanggungjawab anda.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.27** Anda sebagai karyawan sanggup dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan tepat waktu.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	18	45.0
Setuju	12	30.0
Kurang Setuju	10	25.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.27 untuk pernyataan dalam variabel loyalitas ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 45.0%, jawaban setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 30.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden sangat setuju anda sebagai karyawan sanggup dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan tepat waktu..

**Tabel 4.28** Anda selalu aktif ikut serta dalam rapat, membuat pertimbangan dalam menilai mana yang terbaik dalam organisasi.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	16	40.0
Setuju	19	47.5
Kurang Setuju	5	12.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.28 untuk pernyataan dalam variabel loyalitas ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 40.0%, jawaban setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 47.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 12.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden yang anda selalu aktif ikut serta dalam rapat, membuat pertimbangan dalam mengambil keputusan yang terbaik dalam organisasi.

**Tabel 4.29** Anda sebagai karyawan memiliki tanggung jawab adalah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	15	37.5
Setuju	17	42.5
Kurang Setuju	8	20.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.29 untuk pernyataan dalam variabel loyalitas ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 37.5%, jawaban setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 42.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 20.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda sebagai karyawan memiliki tanggung jawab adalah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

**Tabel 4.30** Anda mengerjakan tugas yang diberikan melebihi apa yang disyaratkan perusahaan.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	15	37.5
Setuju	17	42.5
Kurang Setuju	8	20.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.30 untuk pernyataan dalam variabel loyalitas ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 37.5%, jawaban setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 42.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 20.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda mengerjakan tugas yang diberikan melebihi apa yang disyaratkan perusahaan.

**Tabel 4.31** Anda tetap berkomitmen dan semangat bekerja pada bagian yang dipercayakan organisasi secara loyalitas.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	12	30.0
Setuju	23	57.5
Kurang Setuju	5	12.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.31 untuk pernyataan dalam variabel loyalitas ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 30.0%, jawaban setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 57.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 12.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda tetap berkomitmen dan semangat bekerja pada bagian yang dipercayakan organisasi secara loyalitas.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.32** Anda wajib untuk berada dalam organisasi datang lebih awal, menyelesaikan tugas lebih cepat.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	10	25.0
Setuju	30	75.0
Kurang Setuju	0	0.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.32 untuk pernyataan dalam variabel loyalitas ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25.0%, jawaban setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 75.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda wajib untuk berada dalam organisasi datang lebih awal, menyelesaikan tugas lebih cepat.

**Tabel 4.33** Anda mempunyai perilaku membantu mencegah timbulnya permasalahan melakukan tugas sesuai dengan aturan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	14	35.0
Setuju	22	55.0
Kurang Setuju	4	10.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.33 untuk pernyataan dalam variabel loyalitas ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 35.0%, jawaban setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 55.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda mempunyai perilaku membantu mencegah timbulnya permasalahan dengan tugas sesuai dengan aturan.

**Tabel 4.34** Anda orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain agar tidak melakukan penyelewengan.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	15	37.5
Setuju	20	50.0
Kurang Setuju	5	12.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.34 untuk pernyataan dalam variabel loyalitas ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 37.5%, jawaban setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 50.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 12.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain agar tidak melakukan penyelewengan.

**Tabel 4.35** Anda melaporkan hasil kerja yang sesuai dengan kenyataan kepada atasan.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	19	47.5
Setuju	19	47.5
Kurang Setuju	2	5.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.35 untuk pernyataan dalam variabel loyalitas ( $X_1$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 47.5%, jawaban setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 47.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda melaporkan hasil kerja yang sesuai dengan kenyataan kepada atasan.

### c. Variabel Kompetensi ( $X_2$ )

**Tabel 4.36** Anda memiliki wawasan pengetahuan melalui peningkatan pendidikan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	5	12.5
Setuju	16	40.0
Kurang Setuju	19	47.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.36 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 12.5%, jawaban setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 40.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 47.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden kurang setuju anda memiliki wawasan pengetahuan melalui peningkatan pendidikan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.37** Anda berusaha meningkatkan hasil kinerja organisasi dengan peningkatan pengetahuan karyawan disetiap bagian organisasi.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	3	7.5
Setuju	19	47.5
Kurang Setuju	18	45.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.37 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 7.5%, jawaban setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 47.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 45.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda berusaha meningkatkan hasil kinerja organisasi dengan peningkatan pengetahuan karyawan disetiap bagian organisasi.

**Tabel 4.38** Anda memiliki wawasan karakteristik fisik dan reaksi atau respon dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	2	5.0
Setuju	21	52.5
Kurang Setuju	17	42.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.38 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.0%, jawaban setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 42.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%.

Dengan demikian sebagian responden setuju anda memiliki wawasan karakteristik fisik dan reaksi atau respon diluar cara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

**Tabel 4.39** Pimpinan selalu menilai atas citra diri yang dimiliki seorang karyawan.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	1	2.5
Setuju	21	52.5
Kurang Setuju	18	45.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.39 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.5%, jawaban setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 45.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju pimpinan selalu menilai atas citra diri yang dimiliki seorang karyawan.

**Tabel 4.40** Pencapaian tujuan kinerja karyawan secara fungsional berhasil dari peningkatan kemampuan setiap karyawan organisasi.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	1	2.5
Setuju	18	45.0
Kurang Setuju	21	52.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.40 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.5%, jawaban setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 45.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden kurang setuju pencapaian tujuan kinerja karyawan secara fungsional berhasil dari peningkatan kemampuan setiap karyawan organisasi.

**Tabel 4.41** Kemampuan anda yang baik menunjukkan perangkat sikap dalam pencapaian tujuan kinerja.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	5	12.5
Setuju	13	32.5
Kurang Setuju	22	55.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.41 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang atau sebesar 12.5%, jawaban setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 55.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian sebagian responden kurang setuju kemampuan anda yang baik menunjukkan perangkat sikap dalam pencapaian tujuan kinerja.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.42** Perubahan peningkatan pengetahuan karyawan berpengaruh terhadap perilaku pencapaian kinerja organisasi.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	3	7.5
Setuju	16	40.0
Kurang Setuju	21	52.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.42 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 7.5%, jawaban setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 40.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden kurang setuju perubahan peningkatan pengetahuan karyawan berpengaruh terhadap perilaku pencapaian kinerja organisasi.

**Tabel 4.43** Kriteria respon perilaku karyawan yang membutuhkan informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	1	2.5
Setuju	17	42.5
Kurang Setuju	22	55.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.43 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 2.5%, jawaban setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 42.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 55.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%.

Dengan demikian responden ku... kriteria respon perilaku karyawan yang membutuhkan informasi yang... seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

**Tabel 4.44** Anda memiliki karakteristik dalam respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi diterima dari seseorang terhadap pengetahuan.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	20	50.0
Setuju	20	50.0
Kurang Setuju	0	0.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.44 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 50.0%, jawaban setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 50.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden sangat setuju dan setuju anda memiliki karakteristik dalam respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi diterima dari seseorang terhadap pengetahuan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.45** Adanya kepercayaan pimpinan kepada bawahan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	4	10.0
Setuju	17	42.5
Kurang Setuju	19	47.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.45 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.0%, jawaban setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 42.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 47.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden kurang setuju adanya kepercayaan pimpinan kepada bawahan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

**Tabel 4.46** Perbedaan pelaksanaan rencana kerja diselesaikan sesuai pengalaman dan keterampilan karyawan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	2	5.0
Setuju	20	50.0
Kurang Setuju	18	45.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.46 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.0%, jawaban setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 50.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 45.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%.

Dengan demikian responden perbedaan pelaksanaan rencana kerja diselesaikan sesuai pengalaman tampilan karyawan..

**Tabel 4.47** Jabatan yang dipercayakan dilihat dari lamanya karyawan bekerja diorganisasi tersebut.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	2	5.0
Setuju	16	40.0
Kurang Setuju	21	52.5
Tidak Setuju	1	2.5
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.47 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 5.0%, jawaban setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 40.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 1 atau sebesar 2.5%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden kurang setuju jabatan yang dipercayakan dilihat dari lamanya karyawan bekerja diorganisasi tersebut.

**Tabel 4.48** Pimpinan selalu memberikan motivasi secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang karyawan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	4	10.0
Setuju	21	52.5
Kurang Setuju	15	37.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.48 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.0%, jawaban setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 37.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju pimpinan selalu memberikan motivasi secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang karyawan.

**Tabel 4.49** Pimpinan akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	4	10.0
Setuju	23	57.5
Kurang Setuju	13	32.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.49 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 4 orang atau sebesar 10.0%, jawaban setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 57.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju pimpinan akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.50** Anda secara konsisten akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	7	17.5
Setuju	20	50.0
Kurang Setuju	13	32.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.50 untuk pernyataan dalam variabel kompetensi ( $X_2$ ), jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 17.5%, jawaban setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 50.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda secara konsisten akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

#### d. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (M)

**Tabel 4.51** Anda mempunyai kemauan untuk mengutamakan kepentingan orang lain.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	13	32.5
Setuju	13	32.5
Kurang Setuju	14	35.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.51 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

13 orang atau sebesar 32.5%, jawaban setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 35.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden kurang setuju anda mempunyai kemauan untuk mengutamakan kepentingan orang lain..

**Tabel 4.52** Anda memberikan bantuan atau pertolongan kepada karyawan lain dalam mengatasi masalah pekerjaannya.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	12	30.0
Setuju	20	50.0
Kurang Setuju	8	20.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.52 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 30.0%, jawaban setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 50.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 20.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian responden setuju anda memberikan bantuan atau pertolongan kepada karyawan lain dalam mengatasi masalah pekerjaannya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.53** Anda selalu siap diminta keterlibatan dalam peningkatan kinerja organisasi yang bukan kewajiban dan tanggungjawab anda.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	15	37.5
Setuju	10	25.0
Kurang Setuju	15	37.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.53 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 37.5%, jawaban setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 37.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian sebagian responden sangat setuju dan kurang setuju anda selalu siap diminta keterlibatan dalam peningkatan kinerja organisasi yang bukan kewajiban dan tanggungjawab anda.

**Tabel 4.54** Anda merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	10	25.0
Setuju	19	47.5
Kurang Setuju	11	27.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.54 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25.0%, jawaban setuju sebanyak 19 orang atau sebesar

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

47.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 27.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Demikian responden setuju anda merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan..

**Tabel 4.55** Anda membuat pertimbangan dalam menilai mana yang terbaik untuk organisasi.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	11	32.5
Setuju	16	40.0
Kurang Setuju	13	32.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.55 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 32.5%, jawaban setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 40.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 orang atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian sebagian responden setuju anda membuat pertimbangan dalam menilai mana yang terbaik untuk organisasi.

**Tabel 4.56** Perilaku Anda yang berpartisipasi secara aktif dalam mendukung hubungan keorganisasian.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	13	32.5
Setuju	16	40.0
Kurang Setuju	11	32.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.56 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5%, jawaban setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 40.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 32.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian sebagian responden setuju perilaku Anda yang berpartisipasi secara aktif dalam mendukung hubungan keorganisasian.

**Tabel 4.57** Hasil kerja anda sesuai tujuan organisasi melebihi yang disyaratkan sesuai panggilan tugas.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	7	17.5
Setuju	25	62.5
Kurang Setuju	8	20.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>


Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.57 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 17.5%, jawaban setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 62.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 20.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian sebagian responden setuju hasil kerja anda sesuai tujuan organisasi melebihi yang disyaratkan sesuai panggilan tugas.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.58** Anda datang lebih awal dan menyelesaikan tugas lebih cepat.

Alternatif Jawaban		Frequency	Percent
Sangat Setuju		9	22.5
Setuju		21	52.5
Kurang Setuju		10	25.0
Tidak Setuju		0	0.0
Sangat Tidak Setuju		0	0.0
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.58 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang atau sebesar 22.5%, jawaban setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 52.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian sebagian responden setuju anda datang lebih awal dan menyelesaikan tugas lebih cepat.

**Tabel 4.59** Anda mengerjakan tugas yang diberikan melebihi apa yang disyaratkan atau jauh ke depan untuk organisasi.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	6	15.0
Setuju	18	45.0
Kurang Setuju	16	40.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.59 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 6 orang atau sebesar 15.0, jawaban setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 45.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 40.0%, jawaban tidak

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian, sebagian responden setuju anda mengerjakan tugas yang diberikan melebihi yang disyaratkan atau jauh ke depan untuk organisasi.

**Tabel 4.60** Perilaku anda untuk membantu mencegah timbulnya permasalahan dalam organisasi.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	11	27.5
Setuju	19	47.5
Kurang Setuju	10	25.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.60 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 27.5%, jawaban setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 47.5%, jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Sebagian responden setuju perilaku anda untuk membantu mencegah timbulnya permasalahan dalam organisasi.

**Tabel 4.61** Perilaku atasan tempat anda bekerja membantu mencegah timbulnya permasalahan diorganisasi.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	12	30.0
Setuju	16	40.0
Kurang Setuju	12	30.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.61 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 30.0%, jawaban setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 40.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 30.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Sebagian responden setuju perilaku atasan tempat anda bekerja membantu mencegah timbulnya permasalahan diorganisasi.

**Tabel 4.62** Anda merupakan orang yang menghargai dan memperhatikan rekan kerja diorganisasi.

Alternatif Jawaban	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Sangat Setuju	12	30.0
Setuju	18	45.0
Kurang Setuju	10	25.0
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.62 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 30.0%, jawaban setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 45.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 10 orang atau sebesar 25.0%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian sebagian responden setuju anda merupakan orang yang menghargai dan memperhatikan rekan kerja diorganisasi.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.63** Kemauan anda untuk mengutamakan kepentingan orang lain dan menahan diri untuk mengeluh.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	13	32.5
Setuju	12	30.0
Kurang Setuju	15	37.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.63 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 32.5%, jawaban setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 30.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 37.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian sebagian responden kurang setuju kemauan anda untuk mengutamakan kepentingan orang lain dan menahan diri untuk mengeluh.

**Tabel 4.64** Anda memiliki hasil kerja yang positif diantara karyawan, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	11	27.5
Setuju	18	45.0
Kurang Setuju	11	27.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.64 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 27.5%, jawaban setuju sebanyak 18 orang atau sebesar

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

45.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 27.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Demikian sebagian responden setuju anda memiliki hasil kerja yang positif diantara karyawan, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang lebih menyenangkan..

**Tabel 4.65** Sikap anda yang menekankan aspek positif organisasi daripada aspek negatifnya.

Alternatif Jawaban	Frequency	Percent
Sangat Setuju	15	37.5
Setuju	18	45.0
Kurang Setuju	7	17.5
Tidak Setuju	0	0.0
Sangat Tidak Setuju	0	0.0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data, tahun 2025. Menggunakan SPSS 27.

Hasil analisis deskriptif pada tabel 4.65 untuk pernyataan dalam variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) (M), jawaban sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 37.5%, jawaban setuju sebanyak 18 orang atau sebesar 45.0%, jawaban kurang setuju sebanyak 7 orang atau sebesar 17.5%, jawaban tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%, dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 0 atau sebesar 0.0%. Dengan demikian sebagian responden setuju sikap anda yang menekankan aspek positif organisasi daripada aspek negatifnya.

### 4.2.3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan metode statistik dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* yang

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Ketentuan pengujian *Kolmogorov-Smirnov* adalah apabila tingkat signifikansi (*Asym 2-tailed*) variabel penelitian lebih dari 0.05 (nilai minimum) maka data berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila tingkat signifikansi (*Asym 2-tailed*) kurang dari 0.05 maka data berdistribusi tidak normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

**Tabel 4.66 Uji Normalitas Metode *Kolmogorov Smirnov*  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Loyalitas	Kompetensi	OCB	Kinerja Karyawan
N		40	40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	50.88	54.13	59.98	60.05
	Std. Deviation	3.546	3.345	8.749	3.105
Most Extreme Differences	Absolute	.122	.137	.177	.131
	Positive	.122	.137	.144	.131
	Negative	-.109	-.105	-.177	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.774	.869	1.121	.831
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>.586</b>	<b>.437</b>	<b>.162</b>	<b>.494</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, Tahun 2025

Untuk menganalisisnya, dapat dilihat pada baris *Asymp.Sig. (2-tailed)* baris paling bawah. Bila nilai signifikan tiap variabel lebih dari  $> 0.05$  maka uji normalitas bisa terpenuhi. Berdasarkan pada hasil uji normalitas pada tabel 4.70 bahwa nilai variabel loyalitas ( $X_1$ ) nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.586 > 0.05$ , variabel kompetensi ( $X_2$ ) nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.437 > 0.05$ , variabel OCB (M) nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.162 > 0.05$ , dan variabel kinerja karyawan (Y) *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0.494 > 0.05$ . Dari seluruh variabel nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $> 0,05$  sehingga datanya dinyatakan normal dan uji normalitas terpenuhi secara normal dan data layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Untuk itu, kita perlu mengetahui nilai *Sig Deviation from linearity* > 0.05 (nilai standar minimum) maka dapat dinyatakan model adalah linear. Jika *Sig Deviation from linearity* < 0.05 maka dapat dinyatakan model adalah nonlinear.

#### 1) Uji Linearitas antara Loyalitas dan Kinerja Karyawan

**Tabel 4.67** ANOVA Tabel

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Loyalitas	Between Groups	(Combined)	218.483	13	16.806	2.776	.013
		Linearity	145.649	1	145.649	24.056	.000
		Deviation from Linearity	72.834	12	6.070	1.002	.474
	Within Groups		157.417	26	6.054		
Total			375.900	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil signifikansi variabel loyalitas ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kolom *Deviation from Linearity* nilainya sebesar  $0.474 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa antara loyalitas dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

#### 2) Uji Linearitas antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan

**Tabel 4.68** ANOVA Tabel

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompetensi	Between Groups	(Combined)	240.700	13	18.515	3.561	.003
		Linearity	171.731	1	171.731	33.025	.000
		Deviation from Linearity	68.969	12	5.747	1.105	.397
	Within Groups		135.200	26	5.200		
Total			375.900	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil Signifikansi variabel kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada kolom *Deviation from Linearity* nilainya sebesar 0.39. Hal ini berarti nilainya lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara kompetensi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

### 4.2.4. Teknik Analisis Data

#### a. Regresi Linear Sederhana

##### 1. Pengujian Hipotesis 1 Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis 1 dengan menggunakan persamaan 1, persamaan ini digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel independen ( $X$ ) yaitu loyalitas, kompetensi, dan *organizational citizenship behavior* terhadap variabel dependen ( $Y$ ) yaitu kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau. Hasil yang diperoleh dari pengujian ini menggunakan IBM SPSS 27. Berikut adalah tabel hasil uji t dengan perhitungan statistik menggunakan SPSS.

**Tabel 4.69** Hasil Pengujian Regresi Linear Sederhana Variabel Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.324	5.669		5.702	.000
	TotalPX1	.545	.111	.622	4.903	.000

a. Dependent Variable: TotalPY

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berikut persamaan 1 regresi sederhana :

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 32,324 + 0.545X_1$$



Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Harga Y bila X = 0 (Konstan)

b = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel Loyalitas

Dan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta yaitu sebesar 32,324. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel loyalitas tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 32,324.

b. Nilai koefisien regresi variabel loyalitas sebesar 0,545 satuan. Hal ini menunjukan bahwa apabila nilai variabel loyalitas meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel loyalitas akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,545 satuan, sebaliknya jika nilai regresi 0,545 turun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0.545 satuan, oleh karna itu dapat disimpulkan loyalitas mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Komepetnsi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil yang diperoleh dari pengujian ini menggunakan IBM SPSS 27. Berikut adalah tabel hasil pengujian hipotesis 2 dengan metode regresi linear sederhana dengan perhitungan statistik menggunakan IBM SPSS 27.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.70** Hasil Regresi Linear Sederhana Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized B	Standard Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	26.096	6.017		4.337	.000
	TotalPX2	.627	.111	.676	5.654	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Berikut persamaan 2 regresi sederhana :

$$Y = a + bX_2$$

$$Y = 26,096 + 0.627X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Harga Y bila X = 0 (Konstan)

b = Koefisien regresi

X<sub>2</sub> = Variabel Kompetensi

- a. Nilai konstanta yaitu sebesar 26,069. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel loyalitas tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 26,069
- b. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,627 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel kompetensi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,627 satuan, sebaliknya jika nilai regresi 0,627 turun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,627 satuan, oleh karna itu dapat

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

disimpulkan kompetensi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.



### b. Regresi Linear Berganda

#### 1. Pengujian Hipotesis 3 Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menggunakan analisis linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan keadaan (Naik/Turunnya) Variabel Dependen (Kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor-faktor prediktor dimanipulasi (naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua)

Persamaan yang digunakan untuk menganalisa pengaruh variabel loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.71** Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16.738	5.920		2.827	.008
	TotalPX1	.357	.102	.407	3.504	.001
	TotalPX2	.465	.108	.501	4.310	.000

a. Dependent Variable: TotalPY

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Berikut persamaan 3 regresi bergandanya :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16,738 + 0.357X_1 + 0.465X_2 + e$$

Keterangan:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$Y$  = Kinerja Karyawan

$X_1$  = Loyalitas

$X_2$  = Kompetensi



$b_1, b_2$  = Koefisien masing-masing faktor

$e$  = error

- a. Nilai konstanta yaitu sebesar 16,738. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel loyalitas dan Kompetensi tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel kompetensi adalah sebesar 16,738.
- b. Nilai koefisien regresi variabel loyalitas sebesar 0,357 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel loyalitas meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel loyalitas akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,357 satuan, sebaliknya jika nilai regresi 0,357 turun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,357 satuan, oleh karena itu dapat disimpulkan loyalitas mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan
- c. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,465 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel kompetensi akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,465 satuan, sebaliknya jika nilai regresi 0,465 turun sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,465 satuan, oleh

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

karena itu dapat disimpulkan kompetensi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.



### d. Uji Koefisien Korelasi (R)

#### 1. Pengaruh variabel Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui saling ketergantungan variabel.

**Tabel 4.72 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.371	2.46155

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2025.

Dari tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.622. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas ( $X_1$ ) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh kuat sebesar 0,622 atau Tingkat Kuat.

#### 2. Pengaruh variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien korelasi merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui saling ketergantungan variabel.

**Tabel 4.73 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.443	2.318

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, 2025.

Dari tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.676. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh kuat sebesar 0,676 atau dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Tabel 4.74** Tabel Nilai R (Koefisien Korelasi)

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0.00 – 0.19	Sangat Rendah
2	0.20 – 0.39	Rendah
3	0.40 – 0.59	Sedang
4	0.60 – 0.79	Kuat
5	0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

### e. Uji T

#### 1. Pengaruh Variabel Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan

Uji t digunakan untuk menguji sejauh mana loyalitas secara individu mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.75 Hasil Uji T Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	32.324	5.669		5.702	.000
	TotalPX1	.545	.111	.622	4.903	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Pada tabel variabel loyalitas menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha < 0,05$  dengan arah koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 4,903, **sehingga hipotesis 1 diterima.**

#### 2. Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.76 Uji T pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	26.096	6.017		4.337	.000
	TotalPX2	.627	.111	.676	5.654	.000

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji t digunakan untuk menguji sejauhmana kompetensi secara individu

mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

Pada tabel variabel kompetensi menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha$  0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai uji  $t_{hitung}$  sebesar 5,654, sehingga hipotesis 2 diterima.

### f. Uji Koefisien Determinasi

Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama. Maka dalam menganalisa data koefisien determinasi penulis menggunakan program SPSS 27, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.77 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.770 <sup>a</sup>	0.592	.570

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah sebesar 0,570. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan seluruh variabel independen untuk menjelaskan variasi pada variabel dependen adalah sebesar 57,0 persen dan selebihnya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model regresi yang diperoleh. Selanjutnya diperoleh angka *R Square* sebesar 0.592 maka dikali dengan 100% didapatkan nilai sebesar 59,20% artinya pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau adalah sebesar

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

59,20%. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) mempunyai hubungan Sedang.

### g. Uji F



#### 1. Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Dari analisa output regresi dapat diketahui nilai F seperti tabel berikut:

**Tabel 4.78 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.606	2	111.303	26.865	.000 <sup>b</sup>
	Residual	153.294	37	4.143		
	Total	375.900	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel 4.76 terdapat nilai sig F sebesar  $0,000 < 0,05$  maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan ( $Y$ ) atau dikatakan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$  secara bersama-sama berpengaruh secara nyata terhadap variabel  $Y$ . Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat adanya pengaruh yang signifikan loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang.

Didapat nilai variabel loyalitas dan kompetensi menunjukkan nilai signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel loyalitas dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 26,865, **sehingga hipotesis 3 diterima.**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### h. Regresi Linear Moderasi

Pengujian hipotesis menggunakan persamaan 2, pada persamaan 2 ini analisis menggunakan uji nilai selisih mutlak, yang digunakan untuk melihat apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu menjadi moderasi hubungan loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau.

**Tabel 4.79 Hasil Regresi Linear Moderasi**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	60.306	.366		164.883	.000
	CX1	.000	.000	.360	2.651	.012
	CX2	.001	.000	.557	4.346	.000
	CM	2.015E-5	.000	.057	.449	.656
	X1_M	-1.352E-8	.000	-.123	-.910	.369
	X2_M	1.604E-9	.000	.015	.118	.907

a. Dependent Variable: Y

Berikut persamaan 2:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3[X_1X_2]$$

$$Y = 60.306 + 0,007X_1 + 0,010X_2 + -0,028[X_1X_2]$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Loyalitas

X<sub>2</sub> = Kompetensi

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub> = Koefisien masing-masing faktor

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

$X_i$  = Merupakan nilai standar deviasi skor  $[(x_i - \bar{x}) / \sigma_{x_i}] = Z$  Score

$|X_1 X_2|$  = Merupakan inter korelasi diukur dengan nilai absolut perbedaan antara  $X_1$  dan  $X_2$ ,  $|loyalitas - kompetensi|$

### a) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji sejauhmana loyalitas, kompetensi secara individu mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah tabel hasil uji t dengan perhitungan statistik menggunakan SPSS.

**Tabel 4.80 Hasil Uji T Persamaan 4**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	60.306	.366		164.883	.000
	CX1	.000	.000	.360	2.651	.012
	CX2	.001	.000	.557	4.346	.000
	CM	2.015E-5	.000	.057	.449	.656
	X1_M	-1.352E-8	.000	-.123	-.910	.369
	X2_M	1.604E-9	.000	.015	.118	.907

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

Pada tabel 4.75, dapat kita lihat bahwa nilai sig  $X_1$  yaitu total loyalitas menunjukkan nilai signifikan  $0,012 \leq \alpha 0,05$  dengan arah koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau.


Nilai sig  $X_2$  yaitu kompetensi menunjukkan nilai signifikan  $0,000 \geq \alpha 0,05$  dengan arah koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa variabel

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau.

Nilai sig  $X_3$  yaitu lo n kompetensi dimoderasi *organizational citizenship behavior* (OCB), variable loyalitas menunjukkan nilai signifikan  $0,008 \leq \alpha 0,05$  dengan arah koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan sebagai moderasi antara hubungan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau. Kemudian nilai sig  $X_3$  kompetensi dimoderasi *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan nilai signifikan  $0,235 \geq \alpha 0,05$  dengan arah koefisien regresi negatif yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh negatif dan tidak signifikan sebagai moderasi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau.

Berdasarkan hasil analisis diatas didapat hasil yaitu  $X_1$  signifikan dan  $X_2$  tidak signifikan maka jenis moderasi pada persamaan penelitian pada tabel 4.75 yaitu Prediktor Moderasi (*Predictor Moderasi Variable*), artinya bahwa variabel moderasi ini hanya berperan sebagai variabel prediktor (independen) dalam model hubungan yang dibentuk, **maka hipotesis 4 ditolak.**

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### 4.3. Pembahasan

#### a. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Lubuklinggau



Pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini jelas menunjukkan bahwa loyalitas merupakan faktor yang sangat penting yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dilakukan karyawan. Loyalitas ini sendiri muncul karena apa yang diekpektasikan karyawan sesuai dengan kinerja yang dipersepsikannya. Seorang karyawan yang diakui hasil kinerjanya akan melakukan beberapa reaksi dengan melaksanakan loyalitas yang lebih baik.

Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y = a + bX_1$ , maka dapat dihasilkan persamaan dari output adalah  $Y = 32,324 + 0,545X_1$ , maka hasil output SPSS maka diketahui coefficients Variabel Loyalitas sebesar 0.545 merupakan koefisien regresi, yang berarti jika instansi melakukan variabel loyalitas maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.545 Dan standard error sebesar 0.111 merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada dalam persamaan regresi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Engkus, et al, 2022) membuktikan ada hubungan positif dan signifikan antara loyalitas dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian (Tristiana Rijanti, et al, 2023) bahwa variabel kompetensi dan *knowlegde sharing* secara

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) bukan variabel yang memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. *Knowledge sharing* merupakan variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja.

### **b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau**

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini jelas menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang sangat penting mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dilakukan karyawan. Kompetensi ini sendiri muncul karena apa yang diekpektasikan karyawan sesuai dengan kinerja yang dipersepsikannya. Seorang karyawan yang diakui hasil kinerjanya dengan melakukan beberapa reaksi dengan melaksanakan meningkatkan kompetensi yang lebih baik.

Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y = a + bX_2$ , maka dapat dihasilkan persamaan dari output adalah  $Y = 26,096 + 0.627X_2$ , maka hasil output SPSS maka diketahui coefficients Variabel Kompetensi sebesar 0.627 merupakan koefisien regresi, yang berarti jika instansi melakukan variabel Kompetensi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.627 Dan standard error sebesar 0.111 merupakan penyimpangan dari konstanta yang ada dalam persamaan regresi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Engkus, et al,

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

2022) membuktikan ada hubungan positif dan signifikan antara loyalitas dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian (Tristiana Rijanti, et al, 2023) bahwa variabel kompetensi dan *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) bukan variabel yang memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja namun merupakan variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja.

### c. Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau

Berdasarkan hasil perhitungan *output SPSS* diperoleh dari perhitungan nilai variabel loyalitas dan kompetensi menunjukkan nilai signifikan  $0,008 < \alpha 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel loyalitas dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil perhitungan koefisien determinasi, maka dapat diketahui bahwa dapat diketahui bahwa keeratan hubungan pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau sedang, dengan diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.592 atau sebesar 59,20%. Besarnya arah hubungan adalah positif karena *R Square* positif.

Hasil uji F diperoleh nilai sig F sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya terdapat adanya pengaruh yang signifikan loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS diperoleh nilai  $b_1 = 0.357$

$b_2 = 0.465$  dan nilai  $a = 16.738$ . Nilai  $a$  dan  $b$  disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ , maka persamaan regresinya adalah  $Y = 16.738 + 0.357X_1 + 0.465X_2$ . Itu artinya persamaan tersebut adalah bahwa nilai konstanta ( $a$ ) sebesar 16.738 ini berarti bahwa apabila tidak ada peningkatan variabel loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 16,738, sedangkan nilai koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0.357 ini artinya terjadinya peningkatan pada satuan variabel loyalitas maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.357 satuan. Kemudian nilai koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,465 ini berarti setiap terjadi peningkatan satu satuan variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,465.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Engkus, et al, 2022) membuktikan ada hubungan positif dan signifikan antara loyalitas dan kompetensi dengan kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian (Tristiana Rijanti, et al, 2023) bahwa variabel kompetensi dan *knowledge sharing* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) bukan variabel yang memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja namun merupakan variabel moderasi yang memperkuat pengaruh *knowledge sharing* terhadap kinerja. Perbedaan dari penelitian ini adalah terletak pada objek penelitian dan variabel.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### d. Analisis Regresi Moderasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Pada Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.

Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau

Pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai moderasi antara pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Nilai sig  $X_3$  yaitu loyalitas dan kompetensi dimoderasi *organizational citizenship behavior* (OCB), variabel loyalitas menunjukkan nilai signifikan  $0,008 \leq \alpha 0,05$  dengan arah koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan sebagai moderasi antara hubungan loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau. Kemudian nilai sig  $X_3$  kompetensi dimoderasi *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan nilai signifikan  $0,235 \geq \alpha 0,05$  dengan arah koefisien regresi negatif yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh negatif dan tidak signifikan sebagai moderasi antara kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau.

Berdasarkan hasil analisis diatas didapat hasil jenis moderasi pada persamaan penelitian yaitu prediktor moderasi (*Predictor Moderasi Variabel*), artinya bahwa variabel moderasi ini hanya berperan sebagai variabel prediktor (independen) dalam model hubungan yang dibentuk, yang artinya variabel *organizational*

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

*citizenship behavior* (OCB) lebih cocok untuk dijadikan sebagai variabel

independen daripada menjadi variabel moderasi.



**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)  
**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**



### **1.1 Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau, untuk mengetahui pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai moderating. Dengan demikian dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut:

- a. Hasil pengujian hipotesis pertama dengan regresi linier sederhana menemukan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau. Dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Hasil pengujian hipotesis kedua dengan regresi linier sederhana menemukan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau. Dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- c. Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan regresi linier berganda menemukan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau. sehingga dapat diketahui bahwa pengaruhnya sangat signifikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- d. Hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh hasil analisa output diketahui nilai signifikansi variabel interaksi loyalitas dan kompetensi menunjukkan nilai variabel loyalitas signifikan  $0,008 \leq \alpha 0,05$  dengan arah koefisien regresi positif yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan. Variabel kompetensi dimoderasi *organizational citizenship behavior* (OCB) menunjukkan nilai signifikan  $0,235 \geq \alpha 0,05$  dengan arah koefisien regresi negatif yang menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh negatif dan tidak signifikan sebagai variabel moderasi.

### 1.2 Saran

Setelah melakukan penelitian maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

- a. Diharapkan karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau dapat meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan loyalitas secara berkesinambungan, agar dapat memperbaiki kinerjanya.
- b. Diharapkan karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki dengan meningkatkan keterampilan, sehingga dalam bekerja dapat memiliki hasil kerja yang berkualitas.
- c. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau harus adanya perbaikan loyalitas dan peningkatan kompetensi yang tinggi dalam diri karyawan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### DAFTAR PUSTAKA



- Busro, M. (2018). *Teori-teori dan Aplikasi Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Cori, C., & Purnama, L. (2019). *Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja*. 11(1), 22–30.
- Daniel Putro Wicaksono. (2019). “Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk. ( Bank Jatim ) Cab. Pasuruan .” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 2.
- Engkus, et al. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Loyalitas terhadap Kinerja Pegawai Desa Se Kecamatan Kadudampit*.
- Frenelly, et. al. (2019). *Beban Kerja, Organizational Citizenship Behavior, dan Keterlibatan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal EMBA.
- Haeruddin Hafid, dkk. (2023). *Pengaruh Loyalitas dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai dengan Psychological Capital sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene*.
- Irham Fahmi, F. (2019). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta. Alfabeta.
- Komang Ade Wahyudi(, et al. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Organizational Citizenship Behaviorp ada KSP Kumbasari Badung. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(2).
- Muhamad Ekhsan, et al. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 2(2).
- Preko, and A. (2023). A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in GHANA. *Econpapers*, 4(2), 51–62.
- Saydam, G. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

- Siswanto, S. (2019). *Sastrohadiwiryono. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Sri Rahayu dan Novi Yanti. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Mediator. *Jurnal Antara Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti Padang.*
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN* (alfabeta).
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif* (alfabeta).
- Sugiyono. (2019b). *Metode penelitian & pengembangan.* Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, A. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Rineka Cipta.
- Tristiana Rijanti, et al. (2023). Peran moderasi organizational citizenship behavior (OCB) pada pengaruh kompetensi dan knowledge sharing terhadap kinerja. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia),* 9(4). <https://doi.org/10.29210/0202312347>
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja, Vol. VI.* PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Widodo, T., dkk. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam”. *Jurnal Industri Kreatif* Februari 2018. *Jurnal Industri Kreatif (JIK), ISSN : 2597-8950., Vol. 2 No.1.*

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)



# LAMPIRAN

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian



**KUISISIONER PENELITIAN**

**Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai moderasi**

Yth. Bapak/Ibu Karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau  
Di Tempat

Sehubungan dengan penelitian saya, dengan ini saya mahasiswa Universitas Bina Insan Lubuklinggau yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Natalia Dwi Cahyani  
NIM : 2001010005  
Program Studi : Manajemen

Bersama ini memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pertanyaan atas penelitian saya, untuk menambah informasi data dalam pemenuhan tugas akhir/skripsi. Bantuan yang diberikan Bapak/Ibu merupakan bantuan yang sangat berarti pada penyelesaian tugas akhir ini. Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

**I. Petunjuk Pengisian Kuisisioner**

1. Berilah checklist (  ) pada jawaban yang Bapak /Ibu anggap paling sesuai
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Berikan jawaban singkat pada bagian identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu

**II. Identitas Responden**

1. No Responden :
2. Usia :
 

a. 17. < 25 tahun	b. > 45 tahun
c. 25 – 35 tahun	d. 35 - 45 tahun
3. Pendidikan :
 

a. SMA	b. S1
c. D3	d. S2
4. Masa Kerja :
 

a. 1- 5 Tahun	b. 10 - 15 Tahun
c. 5 - 10 Tahun	d. > 15 Tahun

**Petunjuk:** Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom jawaban yang dianggap paling sesuai. Keterangan :

<b>SS</b> : Sangat Setuju	(skor = 5)
<b>S</b> : Setuju	(skor = 4)
<b>KS</b> : Kurang Setuju	(skor = 3)
<b>TS</b> : Tidak Setuju	(skor = 2)
<b>STS</b> : Sangat Tidak Setuju	(skor = 1)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan yang berhubungan dengan ... (X<sub>1</sub>)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Ketaatan dan kepatuhan</b>						
1	Anda sanggup dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan agar tidak melanggar peraturan tersebut					
2	Anda bekerja sesuai jam kerja dan memberikan pelayanan yang maksimal.					
3	Anda selalu siap diminta keterlibatan dalam peningkatan kinerja organisasi yang bukan kewajiban dan tanggungjawab anda.					
<b>Tanggung jawab</b>						
4	Anda sebagai karyawan sanggup dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan tepat waktu.					
5	Anda selalu aktif ikut serta dalam rapat, membuat pertimbangan dalam menilai mana yang terbaik dalam organisasi.					
6	Anda sebagai karyawan memiliki tanggung jawab adalah menyelesaikan tugas dengan tepat waktu,					
<b>Pengabdian</b>						
7	Anda mengerjakan tugas yang diberikan melebihi apa yang disyaratkan perusahaan.					
8	Anda tetap berkomitmen dan semangat bekerja pada bagian yang dipercayakan organisasi secara loyalitas.					
9	Anda wajib untuk berada dalam organisasi datang lebih awal, menyelesaikan tugas lebih cepat.					
<b>Kejujuran</b>						
10	Anda mempunyai perilaku membantu mencegah timbulnya permasalahan melakukan tugas sesuai dengan aturan.					
11	Anda orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain agar tidak melakukan penyelewengan.					
12	Anda melaporkan hasil kerja yang sesuai dengan kenyataan kepada atasan.					

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan yang berhubungan dengan dimensi (X<sub>2</sub>)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Karakter Pribadi (traits)</b>						
1	Anda memiliki wawasan pengetahuan melalui peningkatan pendidikan.					
2	Anda berusaha meningkatkan hasil kinerja organisasi dengan peningkatan pengetahuan karyawan di setiap bagian organisasi.					
3	Anda memiliki wawasan karakteristik fisik dan reaksi atau respon dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.					
<b>Konsep diri (self concept)</b>						
4	Pimpinan selalu menilai atas citra diri yang dimiliki seorang karyawan.					
5	Pencapaian tujuan kinerja karyawan secara fungsional berhasil dari peningkatan kemampuan setiap karyawan organisasi.					
6	Kemampuan anda yang baik menunjukkan perangkat sikap dalam pencapaian tujuan kinerja.					
<b>Pengetahuan (knowledge)</b>						
7	Perubahan peningkatan pengetahuan karyawan berpengaruh terhadap perilaku pencapaian kinerja organisasi.					
8	Kriteria respon perilaku karyawan yang membutuhkan informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.					
9	Anda memiliki karakteristik dalam respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi diterima dari seseorang terhadap pengetahuan.					
<b>Keterampilan (skill)</b>						
10	Adanya kepercayaan pimpinan kepada bawahan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.					
11	Perbedaan pelaksanaan rencana kerja diselesaikan sesuai pengalaman dan keterampilan karyawan.					
12	Jabatan yang dipercayakan dilihat dari lamanya karyawan bekerja di organisasi tersebut.					
<b>Motivasi (motivation)</b>						
13	Pimpinan selalu memberikan motivasi secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang karyawan.					
14	Pimpinan akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku terhadap sejumlah aksi atau tujuan.					
15	Anda secara konsisten akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku terhadap sejumlah aksi atau tujuan.					

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior (M)*

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Altruism</b>						
1	Anda mempunyai kemauan untuk mengutamakan kepentingan orang lain.					
2	Anda memberikan bantuan atau pertolongan kepada pegawai lain dalam mengatasi masalah pekerjaannya.					
3	Anda selalu siap diminta keterlibatan dalam peningkatan kinerja organisasi yang bukan kewajiban dan tanggungjawab anda.					
<b>Civic Virtue</b>						
4	Anda merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan.					
5	Anda membuat pertimbangan dalam menilai mana yang terbaik untuk organisasi					
6	Perilaku Anda yang berpartisipasi secara aktif dalam mendukung hubungan keorganisasian.					
<b>Conscientiousness</b>						
7	Hasil kerja anda sesuai tujuan organisasi melebihi yang disyaratkan sesuai panggilan tugas.					
8	Anda datang lebih awal dan menyelesaikan tugas lebih cepat.					
9	Anda mengerjakan tugas yang diberikan melebihi apa yang disyaratkan atau jauh ke depan untuk organisasi.					
<b>Courtesy</b>						
10	Perilaku anda untuk membantu mencegah timbulnya permasalahan dalam organisasi.					
11	Perilaku atasan tempat anda bekerja membantu mencegah timbulnya permasalahan diorganisasi.					
12	Anda merupakan orang yang menghargai dan memperhatikan rekan kerja diorganisasi					
<b>Sportmanship</b>						
13	Kemauan anda untuk mengutamakan kepentingan orang lain dan menahan diri untuk mengeluh.					
14	Anda memiliki hasil kerja yang positif diantara karyawan, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.					
15	Sikap anda yang menekankan aspek positif organisasi daripada aspek negatifnya					

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Pernyataan yang berhubungan dengan (Y)

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Kualitas Kerja (<i>Quality of work</i>)</b>						
1	Keterampilan anda secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.					
2	Keterampilan anda harus sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi IA yang semakin berkembang pesat.					
3	Anda melakukan pekerjaan sesuai dengan target jumlah yang diharapkan organisasi.					
<b>Ketepatan Waktu (<i>Pomptnees</i>)</b>						
4	Pimpinan selalu mengawasi dan mengevaluasi hasil kerja anda sebagai karyawan.					
5	Anda berkomunikasi berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.					
6	Anda memiliki standar pelaksanaan setiap bagian kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu.					
<b>Inisiatif (<i>Initiative</i>)</b>						
7	Anda mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.					
8	Waktu penyelesaian pekerjaan anda dengan target tepat waktu yang direncanakan kepada perusahaan.					
9	Anda pelaksanaan setiap bagian kerja dapat diselesaikan dengan tepat waktu.					
<b>Kemampuan (<i>Capability</i>)</b>						
10	Anda mengikuti pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.					
11	Kemampuan hadir anda merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan organisasi					
12	Pegawai hadir dan pulang dalam bekerja segala hal yang berkaitan dengan pekerjaan					
<b>Komunikasi (<i>Communication</i>)</b>						
13	Diperlukan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya.					
14	Mempunyai kemampuan kerja yang baik sangat membantu meningkatkan kinerja anda.					
15	Kemampuan kerjasama anda membantu atasan untuk peningkatan kinerja organisasi.					

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 2. Data Tabulasi Uji Validitas

Hasil Rekapitulasi Uji Coba Jawaban Responden													
PT M PDF Finance													
UNTUK UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS													
Variabel Loyalitas													
No.	Jawaban Responden Loyalitas											Jumlah	
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	X1
1	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	<b>54</b>
2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	<b>53</b>
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	<b>55</b>
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	<b>57</b>
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>49</b>
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
7	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	<b>56</b>
8	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	<b>55</b>
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>58</b>
10	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	<b>52</b>
11	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	<b>52</b>
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>59</b>
13	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	<b>47</b>
14	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>58</b>
15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	<b>49</b>
16	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	<b>50</b>
17	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	<b>42</b>
18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	<b>58</b>
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>48</b>
20	4	3	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	<b>45</b>



## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### *Organizational Citizenship Behavior*

No	Jawab Responden OCB															Jumlah
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	M
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>74</b>
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	<b>74</b>
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	<b>74</b>
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	<b>72</b>
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	<b>72</b>
6	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	<b>69</b>
7	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	<b>69</b>
8	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	<b>68</b>
9	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	<b>66</b>
10	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	<b>62</b>
11	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	<b>65</b>
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>58</b>
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	<b>57</b>
14	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>64</b>
15	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	<b>56</b>
16	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	<b>58</b>
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	<b>57</b>
18	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	<b>58</b>
19	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	<b>54</b>
20	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	<b>60</b>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### VARIABEL KINERJA

No Resp	Jawaban Responden Kinerja Karyawan															Jumlah Y
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>74</b>
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	<b>71</b>	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	
4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	<b>70</b>	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>75</b>	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	<b>73</b>	
7	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	<b>71</b>	
8	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>63</b>	
9	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	<b>70</b>	
10	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	<b>58</b>	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	<b>61</b>	
12	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	<b>54</b>	
13	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	<b>58</b>	
14	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	<b>59</b>	
15	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>63</b>	
16	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	<b>61</b>	
17	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	<b>63</b>	
18	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	<b>61</b>	
19	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	<b>60</b>	
20	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	<b>66</b>	

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 3. Hasil Uji Validitas



	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	48.1500	19.713	.605	.860	.875
X1.2	48.1000	19.989	.521	.901	.880
X1.3	47.7500	20.197	.673	.740	.872
X1.4	47.9500	20.366	.557	.651	.877
X1.5	47.7500	20.303	.649	.728	.873
X1.6	47.8500	18.766	.736	.977	.866
X1.7	47.8000	19.747	.642	.951	.872
X1.8	48.0000	19.579	.548	.915	.879
X1.9	47.8500	20.029	.594	.927	.875
X1.10	47.9000	20.621	.488	.770	.881
X1.11	47.9500	19.839	.563	.933	.877
X1.12	47.7000	20.958	.502	.581	.880

### Item-Total Statistics Kompetensi (X<sub>2</sub>)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	61.3500	31.503	.619	.	.903
X2.2	61.3000	31.800	.544	.	.906
X2.3	60.9500	32.261	.659	.	.902
X2.4	61.1500	32.450	.552	.	.905
X2.5	60.9500	32.366	.640	.	.903
X2.6	61.0500	30.471	.723	.	.899
X2.7	61.0000	31.684	.634	.	.902
X2.8	61.2000	31.116	.593	.	.904
X2.9	61.0500	32.050	.584	.	.904
X2.10	61.1000	32.516	.523	.	.906
X2.11	61.1500	31.503	.601	.	.904
X2.12	60.9500	32.471	.621	.	.903

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

X2.13	61.0500	31.734	.634	.	.902
X2.14	61.1500		.601	.	.904
X2.15	60.9000		.560	.	.905



### Item-Total Statistics

#### Organizational Citizenship Behavior (OCB) (M)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
M.1	59.9500	41.103	.823	.	.917
M.2	60.0000	41.263	.820	.	.917
M.3	60.3000	41.168	.570	.	.923
M.4	60.0500	39.839	.679	.	.919
M.5	59.9000	39.358	.706	.	.918
M.6	59.9500	41.629	.605	.	.921
M.7	60.0500	39.208	.754	.	.917
M.8	60.3000	43.274	.466	.	.925
M.9	60.0500	42.155	.702	.	.920
M.10	60.1000	39.147	.781	.	.916
M.11	59.9500	40.366	.674	.	.919
M.12	60.2500	40.618	.604	.	.922
M.13	60.1000	40.832	.581	.	.922
M.14	59.9500	40.366	.598	.	.922
M.15	60.0000	42.632	.481	.	.925

### Item-Total Statistics

#### Kinerja Karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	60.9500	34.787	.807	.	.914
Y.2	60.8000	37.116	.669	.	.919
Y.3	61.3000	36.432	.508	.	.927
Y.4	60.7500	38.197	.630	.	.921
Y.5	61.1000	35.989	.821	.	.915
Y.6	60.9500	37.945	.488	.	.925

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Y.7	61.0500	35.418	.869	.	.913
Y.8	60.8500		.467	.	.925
Y.9	61.0000		.726	.	.919
Y.10	60.9000		.605	.	.921
Y.11	60.8000	37.747	.701	.	.919
Y.12	60.8000	38.589	.562	.	.922
Y.13	61.1000	37.568	.513	.	.924
Y.14	60.8500	36.661	.738	.	.917
Y.15	61.0000	35.368	.749	.	.917

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 4. Hasil Uji Reabilitas

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.6 X1.7 X1.8 X1.9 X1.10 X1.11
X1.12
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL MEANS.
```



#### Reliability Loyalitas X<sub>1</sub>

**Scale: ALL VARIABLES**

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.885	.887	12

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X2.5 X2.6 X2.7 X2.8 X2.9 X2.10 X2.11
X2.12 X2.13 X2.14 X2.15
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL MEANS.
```

#### Reliability Kompetensi X<sub>2</sub>

**Scale: ALL VARIABLES**

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.909	.911	15



RELIABILITY

```

/VARIABLES=M.1 M.2 M.3 M.4 M.5 M.6 M.7 M.8 M.9 M.10 M.11 M.12 M.13 M.14
M.15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

#### Reliability OCB (M)

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.925	.929	15

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13 Y.14
Y.15
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

#### Reliability Kinerja Karyawan Y

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.926	15

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 5. Data Tabulasi Kuisisioner

### Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden FIF Group Lubuklinggau

No Resp.	Loyalitas												Total X <sub>1</sub>
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	58
2	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	3	5	50
3	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	53
4	3	5	3	5	3	5	5	3	5	4	4	4	49
5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	52
6	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	50
7	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	56
8	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	57
9	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	50
10	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	57
11	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	53
12	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
13	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	51
14	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	49
15	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	55
16	4	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4	3	49
17	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	52
18	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	50
19	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	55
20	4	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	48
21	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
22	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	51
23	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	52
24	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	48
25	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	50
26	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	51
27	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	52
28	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	55
29	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	40
30	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

31	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	<b>49</b>
32	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	<b>46</b>
33	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	<b>49</b>
34	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	<b>49</b>
35	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	<b>48</b>
36	4	3	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	<b>49</b>
37	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	5	5	<b>48</b>
38	4	5	4	3	4	3	3	5	4	4	4	4	<b>47</b>
39	5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	3	5	<b>49</b>
40	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	<b>56</b>

No Resp	Kompetensi															Total X <sub>2</sub>
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	4	3	4	3	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	<b>59</b>
2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	<b>51</b>
3	4	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	<b>58</b>
4	3	3	5	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	<b>52</b>
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	<b>57</b>
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	<b>58</b>
7	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	<b>60</b>
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	<b>61</b>
9	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	<b>55</b>
10	3	3	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	5	3	3	<b>57</b>
11	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	<b>51</b>
12	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	<b>49</b>
13	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	<b>50</b>
14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	<b>48</b>
15	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	<b>56</b>
16	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	<b>51</b>
17	5	3	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	<b>57</b>
18	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	<b>52</b>
19	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	<b>54</b>
20	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	<b>52</b>
21	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	<b>51</b>
22	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	<b>54</b>
23	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	5	<b>55</b>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

24	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	<b>49</b>
25	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	<b>50</b>
26	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	<b>52</b>
27	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	5	<b>53</b>
28	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	5	<b>55</b>
29	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	<b>53</b>
30	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	3	5	<b>55</b>
31	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	<b>51</b>
32	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	<b>59</b>
33	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	<b>58</b>
34	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	<b>52</b>
35	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	<b>57</b>
36	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	<b>58</b>
37	3	3	4	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	3	4	<b>54</b>
38	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	<b>52</b>
39	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	<b>53</b>
40	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>56</b>

No Resp	OCB															Total M
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	<b>64</b>
2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	<b>69</b>
3	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	<b>66</b>
4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	<b>71</b>
5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	<b>70</b>
6	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	<b>69</b>
7	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	<b>70</b>
8	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	<b>67</b>
9	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	<b>65</b>
10	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	<b>69</b>
11	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	<b>65</b>
12	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	<b>69</b>
13	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	<b>64</b>
14	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	<b>70</b>
15	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	<b>65</b>
16	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	<b>67</b>
17	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	<b>68</b>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	66	
20	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	72		
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	58		
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	50		
23	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	53		
24	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	49		
25	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	52		
26	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	50		
27	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	56		
28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	57		
29	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	50		
30	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	57		
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46		
32	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	51		
33	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	51		
34	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	49		
35	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	55		
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	49		
37	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	52		
38	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	50		
39	5	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	55		
40	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	48		

No Resp	Kinerja Karyawan															Total Y
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	5	3	5	4	60
2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	56
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	3	4	60
4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	56
5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	63
6	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	4	5	4	4	3	65
7	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	66
8	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	67
9	3	5	4	3	5	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	57
10	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	65
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	60

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

12	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	<b>59</b>
13	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	<b>60</b>
14	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	<b>58</b>
15	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	<b>62</b>
16	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	<b>60</b>
17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	<b>63</b>
18	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	<b>59</b>
19	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	<b>60</b>
20	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	<b>59</b>
21	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	<b>57</b>
22	3	3	3	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	<b>61</b>
23	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	3	<b>62</b>
24	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	<b>56</b>
25	5	5	5	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	<b>58</b>
26	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4	5	<b>60</b>
27	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	<b>61</b>
28	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	<b>66</b>
29	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	<b>57</b>
30	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	<b>62</b>
31	5	5	5	3	3	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	<b>59</b>
32	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	4	<b>60</b>
33	5	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	<b>62</b>
34	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	<b>56</b>
35	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	<b>61</b>
36	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	<b>62</b>
37	3	4	3	5	3	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	<b>56</b>
38	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	<b>54</b>
39	5	4	5	4	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	4	<b>57</b>
40	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	<b>60</b>

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 6. Hasil Uji Deskriptif Responden

#### Frequencies

Statist PDF

Berdasarkan

		Umur	Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0
Mean		2.03	1.500	1.13
Minimum		1	1.0	1
Maximum		3	3.0	2

#### Frequency Table

##### Berdasarkan Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 - < 25 tahun	10	25.0	25.0	25.0
	25 - 35 tahun	20	50.0	50.0	75.0
	35 - 45 tahun	10	25.0	25.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

#### Frequency Table

##### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	30	75.0	75.0	75.0
	S1	10	25.0	25.0	100.0
Total		40	100.0	100.0	

#### Frequency Table

##### Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	35	87.5	87.5	87.5
	5 - 10 tahun	5	12.5	12.5	100.0
Total		40	100.0	100.0	

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 7. Hasil Uji Deskripsi

```
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12
  /STATISTICS=MEAN
  /ORDER=ANALYSIS.
```



#### Frequencies Loyalitas

Output Created		09-JAN-2025 17:16:27
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 /STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,07

[DataSet0]

#### Statistics

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12
N Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4.28	4.33	4.10	4.20	4.28	4.18	4.18	4.18	4.25	4.25	4.25	4.43

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Frequency Loyalitas**



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	3	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	23	57.5	57.5	65.0
	Sangat Tidak Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	23	57.5	57.5	62.5
	Sangat Tidak Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
	Tidak Setuju	22	55.0	55.0	72.5
	Sangat Tidak Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	25.0	25.0	25.0
	Tidak Setuju	12	30.0	30.0	55.0
	Sangat Tidak Setuju	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



		5	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Tidak Setuju	19	47.5	47.5	60.0
	Sangat Tidak Setuju	16	40.0	40.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	20.0
	Tidak Setuju	17	42.5	42.5	62.5
	Sangat Tidak Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P7**


		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	20.0
	Tidak Setuju	17	42.5	42.5	62.5
	Sangat Tidak Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Tidak Setuju	23	57.5	57.5	70.0
	Sangat Tidak Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**P9**



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	30	75.0	75.0	75.0
	Sangat Tidak Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	4	10.0	10.0	10.0
	Tidak Setuju	22	55.0	55.0	65.0
	Sangat Tidak Setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Tidak Setuju	20	50.0	50.0	62.5
	Sangat Tidak Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	2	5.0	5.0	5.0
	Tidak Setuju	19	47.5	47.5	52.5
	Sangat Tidak Setuju	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

# Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

```
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

## Frequencies Kompetensi



Output Created	09-JAN-2025 17:19:34	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 /STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

### Statistics

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
N	Valid	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.65	3.63	3.63	3.58	3.50	3.58	3.55	3.48	3.50	3.63	3.60	3.48	3.73	3.78	3.85

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Frequency Kompetensi



**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	47.5	47.5	47.5
	Tidak Setuju	16	40.0	40.0	87.5
	Sangat Tidak Setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	45.0	45.0	45.0
	Tidak Setuju	19	47.5	47.5	92.5
	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	17	42.5	42.5	42.5
	Tidak Setuju	21	52.5	52.5	95.0
	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	45.0	45.0	45.0
	Tidak Setuju	21	52.5	52.5	97.5
	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P5**

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	21	52.5	52.5	52.5
	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	97.5
	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	22	55.0	55.0	55.0
	Tidak Setuju	13	32.5	32.5	87.5
	Sangat Tidak Setuju	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	21	52.5	52.5	52.5
	Tidak Setuju	16	40.0	40.0	92.5
	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	22	55.0	55.0	55.0
	Tidak Setuju	17	42.5	42.5	97.5
	Sangat Tidak Setuju	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	20	50.0	50.0	50.0
	Tidak Setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	19	47.5	47.5	47.5
	Tidak Setuju	17	42.5	42.5	90.0
	Sangat Tidak Setuju	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	18	45.0	45.0	45.0
	Tidak Setuju	20	50.0	50.0	95.0
	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	21	52.5	52.5	55.0
	Tidak Setuju	16	40.0	40.0	95.0
	Sangat Tidak Setuju	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**P13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Kurang Setuju	15	37.5	37.5	37.5
Tidak Setuju	21	52.5	52.5	90.0
Sangat Tidak Setuju	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**P14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Kurang Setuju	13	32.5	32.5	32.5
Tidak Setuju	23	57.5	57.5	90.0
Sangat Tidak Setuju	4	10.0	10.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

**P15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Kurang Setuju	13	32.5	32.5	32.5
Tidak Setuju	20	50.0	50.0	82.5
Sangat Tidak Setuju	7	17.5	17.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

**Frequencies OCB (M)****Notes**

Output Created	09-JAN-2025 17:21:10	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		<pre>FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 /STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS.</pre>
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

### Frequency OCB (M)

		<b>P1</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	14	35.0	35.0	35.0
	Tidak Setuju	13	32.5	32.5	67.5
	Sangat Tidak Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		<b>P2</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	20.0
	Tidak Setuju	20	50.0	50.0	70.0
	Sangat Tidak Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**P3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	37.5	37.5	37.5
	Tidak Setuju	10	25.0	25.0	62.5
	Sangat Tidak Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	27.5	27.5	27.5
	Tidak Setuju	19	47.5	47.5	75.0
	Sangat Tidak Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	32.5	32.5	32.5
	Tidak Setuju	16	40.0	40.0	72.5
	Sangat Tidak Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	27.5	27.5	27.5
	Tidak Setuju	16	40.0	40.0	67.5
	Sangat Tidak Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	20.0
	Tidak Setuju	25	62.5	62.5	82.5
	Sangat Tidak Setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	25.0	25.0	25.0
	Tidak Setuju	21	52.5	52.5	77.5
	Sangat Tidak Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	16	40.0	40.0	40.0
	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	85.0
	Sangat Tidak Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	25.0	25.0	25.0
	Tidak Setuju	19	47.5	47.5	72.5
	Sangat Tidak Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	30.0	30.0	30.0
	Tidak Setuju	16	40.0	40.0	70.0
	Sangat Tidak Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	25.0	25.0	25.0
	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	70.0
	Sangat Tidak Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	15	37.5	37.5	37.5
	Tidak Setuju	12	30.0	30.0	67.5
	Sangat Tidak Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	27.5	27.5	27.5
	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	72.5
	Sangat Tidak Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**P15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	62.5
	Sangat Tidak Setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15
/STATISTICS=MEAN
/ORDER=ANALYSIS.
```

### Frequencies Kinerja Karyawan

#### Notes

Output Created	09-JAN-2025 17:22:46	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 /STATISTICS=MEAN /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Frequency Kinerja Karyawan



### P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
	Tidak Setuju	22	55.0	55.0	72.5
	Sangat Tidak Setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	15.0	15.0	15.0
	Tidak Setuju	26	65.0	65.0	80.0
	Sangat Tidak Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### P3


		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	22.5
	Tidak Setuju	18	45.0	45.0	67.5
	Sangat Tidak Setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	27.5	27.5	27.5
	Tidak Setuju	23	57.5	57.5	85.0
	Sangat Tidak Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**P5**



		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	30.0	30.0	30.0
	Tidak Setuju	16	40.0	40.0	70.0
	Sangat Tidak Setuju	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
	Tidak Setuju	24	60.0	60.0	77.5
	Sangat Tidak Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	8	20.0	20.0	20.0
	Tidak Setuju	24	60.0	60.0	80.0
	Sangat Tidak Setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	22.5	22.5	22.5
	Tidak Setuju	22	55.0	55.0	77.5
	Sangat Tidak Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**P9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	12	30.0	30.0	30.0
	Tidak Setuju	22	55.0	55.0	85.0
	Sangat Tidak Setuju	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	11	27.5	27.5	27.5
	Tidak Setuju	26	65.0	65.0	92.5
	Sangat Tidak Setuju	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	22.5	22.5	22.5
	Tidak Setuju	22	55.0	55.0	77.5
	Sangat Tidak Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	12.5	12.5	12.5
	Tidak Setuju	25	62.5	62.5	75.0
	Sangat Tidak Setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**P13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	13	32.5	32.5	32.5
	Tidak Setuju	10	25.0	25.0	57.5
	Sangat Tidak Setuju	17	42.5	42.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	25.0	25.0	25.0
	Tidak Setuju	21	52.5	52.5	77.5
	Sangat Tidak Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**P15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	7	17.5	17.5	17.5
	Tidak Setuju	24	60.0	60.0	77.5
	Sangat Tidak Setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 8. Hasil Uji Asumsi Klasik

```

DATASET ACTIVATE DataSet6.
NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=X1 X2 M Y
  /MISSING ANALYSIS
  /KS_SIM CIN(99) SAMPLES(10000)

```



#### NPar Tests

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	M	Y	
N		40	40	40	40	
Normal	Mean	50.8750	54.1250	59.9750	60.0500	
	Std. Deviation	3.54594	3.34501	8.74859	3.10459	
Most Extreme	Absolute	.122	.137	.177	.131	
Differences	Positive	.122	.137	.144	.131	
	Negative	-.109	-.105	-.177	-.094	
Test Statistic		.122	.137	.177	.131	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.134	.055	.003	.079	
Monte Carlo	Sig.	.133	.055	.002	.080	
Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	99% Confidence Interval	Lower Bound	.124	.049	.001	.073
		Upper Bound	.142	.060	.003	.087

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 624387341.

#### Uji Linearitas antara Loyalitas dan Kinerja Karyawan


#### ANOVA Table

			Sum of				
			Squares	df	Mean Square	Sig.	
Y * X1	Between Groups	(Combined)	218.483	13	16.806	2.776	.013
		Linearity	145.649	1	145.649	24.056	.000
		Deviation from Linearity	72.834	12	6.070	1.002	.474
Within Groups			157.417	26	6.054		
Total			375.900	39			

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Uji Linearitas antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan



		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups (Combined)	240.700	13	18.515	3.561	.003
	Linearity	171.731	1	171.731	33.025	.000
	Deviation from Linearity	68.969	12	5.747	1.105	.397
	Within Groups	135.200	26	5.200		
	Total	375.900	39			

### Lampiran 9. Hasil Uji Hipotesis

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1.
```


### Regression

#### Notes

Output Created	14-JAN-2025 11:23:07	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Syntax			REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1.
Resources	Processor Time		00:00:00,00
	Elapsed Time		00:00:00,03
	Memory Required	2480 bytes	
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes	

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
- b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.371	2.46155


- a. Predictors: (Constant), X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.649	1	145.649	24.037	.000 <sup>b</sup>
	Residual	230.251	38	6.059		
	Total	375.900	39			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X1

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	32.324	5.669		5.702	.000
	X1	.545	.111	.622	4.903	.000

a. Dependent Variable: Y

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X2.
```

### Regression

#### Notes

Output Created	14-JAN-2025 11:23:22	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X2.	

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,31
	Memory Used	2480 bytes
	Additional Memory Required for Residuals	0 bytes

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y  
 b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.443	2.31795

- a. Predictors: (Constant), X2

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	171.731	1	171.731	31.963	.000 <sup>b</sup>
	Residual	204.169	38	5.373		
	Total	375.900	39			

- a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.096	6.017		4.337	.000
	X2	.627	.111	.676	5.654	.000

- a. Dependent Variable: Y

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Lampiran 10. Hasil Uji t**

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.1)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2.
```



**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y
- b. All requested variables entered.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.738	5.920		2.827	.008
	X1	.357	.102	.407	3.504	.001
	X2	.465	.108	.501	4.310	.000

- a. Dependent Variable: Y

**Lampiran 11. Hasil Uji Koefisien Korelasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.622 <sup>a</sup>	.387	.371	2.46155

- a. Predictors: (Constant), X1

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 <sup>a</sup>	.457	.443	2.31795

- a. Predictors: (Constant), X2

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.261 <sup>a</sup>	.068	.043	3.03649

- a. Predictors: (Constant), M

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 12. Hasil Uji Moderasi

```
REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Y
  /METHOD=ENTER X1 X2 M X1_M X2_M.
```



#### Regression

#### Notes

Output Created		14-JAN-2025 11:30:23
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet7
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Y /METHOD=ENTER X1 X2 M X1_M X2_M.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,05
	Memory Required	4768 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

[DataSet7]

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**Variables Entered/Deleted<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Deleted	Method
1	X2_M, M, X2, X1_M, X1 <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variable: Y  
b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 <sup>a</sup>	.614	.557	2.06554

- a. Predictors: (Constant), X2\_M, M, X2, X1\_M, X1

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	230.841	5	46.168	10.821	.000 <sup>b</sup>
	Residual	145.059	34	4.266		
	Total	375.900	39			

- a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X2\_M, M, X2, X1\_M, X1

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	60.306	.366		164.883	.000
	X1	.000	.000	.360	2.651	.012
	X2	.001	.000	.557	4.346	.000
	M	.005	.000	.057	1.449	.000
	X1_M	.008	.000	-.123	1.910	.008
	X2_M	.108	.000	.015	-.118	.235

- a. Dependent Variable: Y

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 13. Hasil Uji f

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

- a. Dependent Variable: Y  
 b. All requested variables entered.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222.606	2	111.303	26.865	.000 <sup>b</sup>
	Residual	153.294	37	4.143		
	Total	375.900	39			

- a. Dependent Variable: Y  
 b. Predictors: (Constant), X2, X1

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 14. Formulir Pengajuan Judul

**PDF**

**YAYASAN UNIVERSITAS BINA INSAN**  
 Jalan Jenderal Besar H.N. Sisinga No. 100, Lubuklinggau Kec. Lubuklinggau Selatan I Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

**Formulir Pengajuan Judul Skripsi  
Program Studi Manajemen**

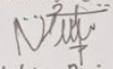
Nama : NATALIA DWI CAHYANI  
 NIM : 21-01-01-0005  
 Alamat : Jl. Kopral Makrup  
 No.Hp : 0852-7527-8160

Rumusan Masalah 1 : Apakah ada pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau dengan organisasi citizenship behavior (ocs) sebagai moderator?  
 Judul 1 : Pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan FIF group cabang lubuklinggau dengan organisasi citizenship behavior (ocs) sebagai moderator


Rumusan Masalah 2 : Apakah ada pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan FIF group Cabang Lubuklinggau?  
 Judul 2 : Pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan FIF group Cabang Lubuklinggau?


Rumusan Masalah 3 : Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan FIF group cabang lubuklinggau?  
 Judul 3 : Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan FIF group cabang lubuklinggau

Diusulkan Judul Nomor 1(satu) 2(Dua)/ 3(Tiga)\*

Lubuklinggau 06 September 2024  
 Mahasiswa yang mengusulkan,  
  
 (Natalia Dwi Cahyani)

Menyetujui Dosen Pembimbing,  
 Pembimbing 1 (...SUYADI, SE., MM) .....  
 Pembimbing 2 (...MUHAMMAD EFFENDI, SE., M.Si) .....

Mengesahkan,  
 Dekan Fakultas  
 Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
  
 (Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbaro, S.E, M.Si)

Mengetahui,  
 Ketua Program Studi Manajemen  
  
 (Surajiyo, M.M.)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 15. Surat Permohonan Izin Penelitian

Lubuklinggau, 13 September 2024

Nomor : 0831/UNIV. BI/Fieshum/PI/2024  
 Lampiran : -  
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.  
**Pimpinan FIF Group Cabang Lubuklinggau**  
 di-  
 Tempat

Dengan Hormat,

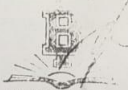
Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Natalia Dwi Cahyani  
 NIM : 2101010005  
 Progam studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
 Judul Penelitian : Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Moderasi

Untuk melaksanakan rangkaian kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi di Kantor yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,

  
 UNIVERSITAS BINA INSAN  
 FAKULTAS ILMU EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
**Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si**  
 NIDN: 0210078701

Tembusan:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)
2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)
3. Arsip


0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan) 0612-1826-6228 (Marketing UNIVBI) 0733-3280300 (Admin. Universitas Bina Insan) 0652-3151-5800 (Admin. Universitas Bina Insan)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 16. Surat Keterangan Izin Penelitian

**PDF**

**FIFGROUP**  
  
 Lubuklinggau, 10 Oktober 2024  
 member of ASTRA

Nomor : 001/SK/FIF/LLG/X/2024  
 Lampiran : -  
 Perihal : Pemberian Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi  
 dan Sosial Humaniora UNIBI  
 di-  
 Lubuklinggau

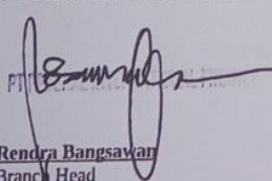
Dengan Hormat,






Menindaklanjuti surat dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau dengan No. 0831/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 tertanggal 13 September 2024 sehubungan dengan Permohonan izin melakukan Penelitian di PT. Federal International Finance Lubuklinggau, maka dengan ini kami memberikan izin kepada Mahasiswa Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan data sebagai berikut:

Nama : Natalia Dwi Cahyani  
 NIM : 2101010005  
 Program Studi : Manajemen

Demikian surat jawaban dari kami, atas kerja sama dan kepercayaan yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,  
 PT. Federal International Finance

  
**Rendra Bangsawan**  
 Branch Head

 FIFASTRA  
  SPEKTRA  
  DANASTRA  
  FINATRA  
  AMITRA  
multiple financing   multi financing   micro financing   productive financing   syariah financing

[www.fifgroup.co.id](http://www.fifgroup.co.id)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Lampiran 17. Lembar Bimbingan Proposal Skripsi**

**LEMBAR BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI**

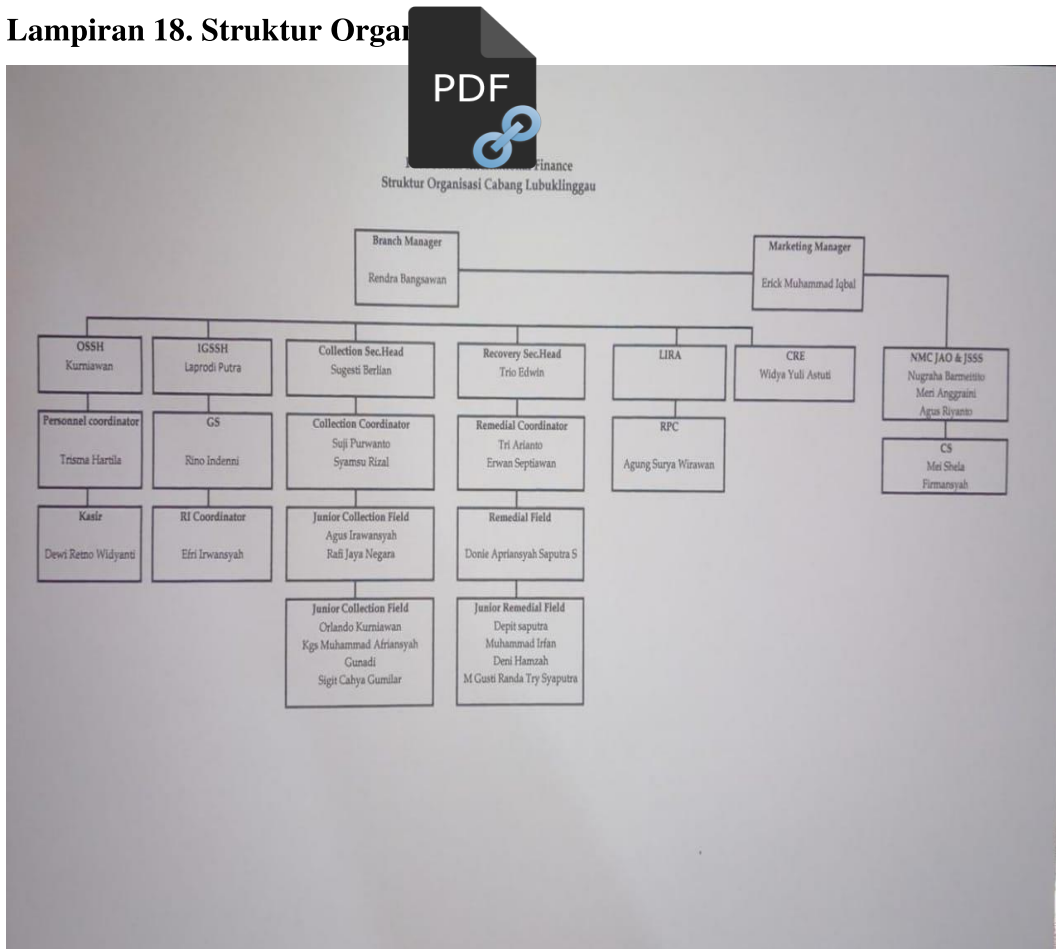
Nama: NATALIA DWI ...  
 Nim: 2101010005  
 Pembimbing 1: SUYADI, SE., MM  
 Pembimbing 2: MUHAMMAD EFFENDI, SE., M.Si  
 Judul: pengaruh loyalitas dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Moderasi

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	04-03-2024	Judul	ACC lanjut ke pemb I		[Signature]
2	14-05-2024	Perumusan	ACC Lanj. observasi Perbaikan Jurnal.	[Signature]	
3	2/10/2024	proposal	perbaiki latar belakang identifikasi metodologi		[Signature]
4	4/10/2024	proposal	kajian literatur penelitian terdahulu instrumen daftar pustaka		[Signature]
5	7/10/2024	proposal	lengkapi hal depan		[Signature]
6	9/10/2024	proposal	ACC lanjut ke pemb I sebagai daftar ujian dg perbaikan		[Signature]
7	10/10/2024	proposal	ACC		[Signature]
8	16/10/2024	proposal	- Perbaikan Literatur - Perbaikan Latar Belakang	[Signature]	
9	16/10/2024	proposal	- Perbaikan Pemb. - Perbaikan Kesimpulan	[Signature]	
10	17/10/2024	proposal 112,5	ACC Lanj. Ujian - Lengkapi Latar Belakang - Susun dan Perbaiki	[Signature]	

Lubuklinggau, ..... 2024  
 Ketua Program Studi Manajemen  
 (Surajiyo, SE., MM)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**  
 (Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

Lampiran 18. Struktur Organ



## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 19. Data Karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau

NO	NAMA	JABATAN/POSISI
1	RENDRA BANGSAWAN	BRANCH MANAGER
2	TRISMA HARTILA	PERSONNEL COORDINATOR
3	JUPRIANSYAH	MCE
4	ROBBY ALFIANSYAH	MCE
5	DORI NANDO	MCE
6	RIYAN CHARLES REVALDO	MCE
7	KGS. MUHAMMAD AFRIANSYAH	JUNIOR COLLECTION FIELD
8	PANJI ANDIKA	MCE
9	SUSI APRIYANTI	FIDUSIA CLERK
10	ERWINA TIGANITA TARIGAN	CASHIER
11	HENDRO YULIANTO NUROBI	JUNIOR COLLECTION FIELD
12	SOSYAWATI	CASHIER
13	GUNADI	JUNIOR REMEDIAL FIELD
14	ARDIANSYAH	JUNIOR COLLECTION FIELD
15	RANDI YUNISE	JUNIOR COLLECTION FIELD
16	RIAN PRAMA NEGARA	JUNIOR REMEDIAL FIELD
17	TRY APRISSETIAWAN	JUNIOR REMEDIAL FIELD
18	DENI HAMZAH	JUNIOR REMEDIAL FIELD
19	ANDI SUDRAJAD	JUNIOR REMEDIAL FIELD
20	AJI SAPUTRO WIDAGDO	CASHIER
21	AGUS IRAWANSYAH	JUNIOR COLLECTION FIELD
22	EFRIAN YUSSALI	JUNIOR REMEDIAL FIELD
23	AHMAD KAMIL NUHIDAYAT	JUNIOR COLLECTION FIELD
24	SITI FATIMAH	KIOS CLERK HYBRID
25	RAFI JAYA NEGARA	JUNIOR COLLECTION FIELD
26	ORLANDO KURNIAWAN	JUNIOR COLLECTION FIELD
27	ALDHI FAHMI HARGIANTO	CASHIER
28	IDHAM ROMADHANSYAH	JUNIOR COLLECTION FIELD
29	DANDI IRAWAN	JUNIOR REMEDIAL FIELD
30	ELSI YULIANSI	MCE
31	AHLUN SUKRI	JUNIOR REMEDIAL FIELD
32	SIGIT CAHYA GUMILAR	JUNIOR COLLECTION FIELD
33	DWI SHOFIYAH	CASHIER
34	ANDHIKA SYAPUTRA	JUNIOR REMEDIAL FIELD
35	RIZKY DHARMAWAN	JUNIOR COLLECTION FIELD
36	RINALDI	JUNIOR COLLECTION FIELD
37	MUHAMMAD IRFAN	JUNIOR REMEDIAL FIELD
38	DEPIT SAPUTRA	JUNIOR REMEDIAL FIELD
39	SANDI SEPTO PRANAJAYA	JUNIOR COLLECTION FIELD
40	NIKO SAPUTRAH	JUNIOR COLLECTION FIELD
0		

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 20. Permohonan Izin Uji Validitas

Lubuklinggau, 16 Desember 2024

Nomor : 1532 /UNIV.BI/Fieshun/PI/2024  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan izin Uji Validitas

Kepada Yth.  
**Pimpinan Mandala Finance**  
 Di-  
 Tempat

Dengan Hormat,


Kami dari Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora Universitas Bina Insan Lubuklinggau, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima Mahasiswa kami berikut ini:

Nama : Natalia Dwi Cahyani  
 NIM : 2101010005  
 Program studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)  
 Judul Penelitian : Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Mandala Finance Kota Lubuklinggau dengan *Organizational Citizenshi Behavior (OCB)* Sebagai Moderasi

Untuk melaksanakan Uji Validitas Penelitian di Kantor yang Bapak/Ibu Pimpin. Adapun hasil dari Uji Validitas penelitian tersebut tidak akan disebarluaskan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

† Dekan Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora,

  
 UNIVERSITAS BINA INSAN  
 FAKULTAS ILMU EKONOMI  
 DAN SOSIAL HUMANIORA  
**Assoc. Prof. Dr. Dheo Rimbano, SE., M.Si**  
 NIDN: 0210078701

Tembusan Yth:  
 1. Ketua Yayasan Pendidikan Dwi Tunggal Palembang (Sebagai laporan)  
 2. Rektor Universitas Bina Insan (Sebagai Laporan)  
 3. Arsip

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)  
 0733-3280300 (Pencapaian)  
 0812-1926-6228 (Marketing UNIVBI)  
 0852-3151-5800 (Administrasi)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**Lampiran 21. Dokumentasi Penyebaran Kuisisioner Penelitian**



**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**

**Lampiran 22. Dokumentasi Penyebaran Kuisisioner Uji Validitas**



**Protected by PDF Anti-Copy Free**

**(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)**


**Lampiran 23. Foto Observasi**



**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Lampiran 24. Foto Lembar Perbaikan Proposal**

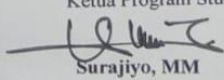


**UNIVERSITAS BINA INSAN**  
FAKULTAS EKONOMI DAN SOSIAL HUMANIORA  
Jalan Jendral Besar H.M. Suroyo Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuklinggau Provinsi Sumatera Selatan

**LEMBAR PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Natalia Dwi Cahyani  
 NIM : 2101010005  
 Jenjang Pendidikan : Strata 1 ( S1 )  
 Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul : Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Moderasi

No	Dosen Penguji	Komentar Perbaikan	Tanda Tangan Ujian	Tanda Tangan Revisi
1	Dr. Sunyasa Anam	- Perbaiki kerangka - Hipotesis - Perbaiki Substansi Data - Perumusan	29/11/24 Anam	4/12/24 Anam
2	M. Effendi	kerangka berpikir Hipotesis ikuti masalah dari pengujian	Effendi	ACC 4/12/24 Effendi
3	Ade Faalika	- Indikator & Identifikasi Masalah - Analisis Regresi Linear Berganda - Hipotesis	29/11/2024 Faalika	4/12/2024 Faalika

Lubuklinggau, .....2024  
 Ketua Program Studi Manajemen  
  
 Surajiyo, MM

0733-4553932 (Rektorat Universitas Bina Insan)    0812-1826-6228 (Marketing UNIVBI)    0733-3280300 (Pencapaian)    0852-3151-5800 (Admin UNIVBI)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

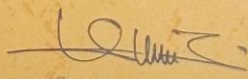
(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

**Lampiran 25. Lembar Bimbingan Skripsi**

**LEMBAR BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama: Natalia Dwi  
 NIM: 2101010005  
 Pembimbing 1: Dr. Suyadi, SE, MM  
 Pembimbing 2: Muhamad Effendi, SE, MM, SI  
 Judul: pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan FIT group Cabang Lubuklinggau dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai moderator

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	16-12-2024	Bab 1,2,3 & Kuis	ACC lanjut ke pemb I lakukan uji coba dan tempat penelitian		Jf
2	16-12-2024	Bab 1,2,3 dan Kuis	- Perbaiki Latar Belakang - Perbaiki Rumus - Perbaiki Kuis - Sisa Perbaikan di bab 3	Rekk	
3	17-12-2024	Bab 1,2,3 Kuis	Lain yang Akan yang	Ann	
4	30-1-2025	Bab 4,5	Gambarkan ulang uji validity data response		Jf
5	3-1-2025	Bab 4,5	Hasil penelitian & perbaikan % tabel penelitian rekk		Jf
6	6-1-2025	Bab 4,5	kesimpulan & saran perbaikan		Jf
7	8-1-2025	Bab 4,5	ACC lanjut ke pemb I seleksi daftar ujian skripsi		Jf

Lubuklinggau, 17 JANUARI 2024  
 Ketua Program Studi Manajemen  
  
 (Surajiyo, SE, MM)

**Protected by PDF Anti-Copy Free**

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

UNIVERSITAS BINA INSAN  
FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION

**LEMBAR BI PROPOSAL SKRIPSI**

Nama: **MATALIA**  
 Nim: **2101010005**  
 Pembimbing 1: **SURYADI, SE., MM**  
 Pembimbing 2: **MUHAMAD EFFENDI, SE., M.SI**  
 Judul: **pengaruh loyalitas dan kompetensi terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Lubuklinggau dengan organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Moderasi**

NO	TANGGAL	TOPIK	KOMENTAR PEMBIMBING	TANDA TANGAN PEMBIMBING	
				1	2
1	04-09-2024	Judul	ACC lanjut ke pemb 1		<i>[Signature]</i>
2	14-09-2024	Perbaikan judul	ACC Lanj. observasi perbaikan judul.	<i>[Signature]</i>	
3	2/10/2024	proposal	perbaiki latar belakang identifikasi metodologi		<i>[Signature]</i>
4	4/10/2024	proposal	kajian literatur penelitian terdahulu instrumen Daftar Pustaka		<i>[Signature]</i>
5	7/10/2024	proposal	lengkapi hal depan		<i>[Signature]</i>
6	9/10/2024	proposal	ACC lanjut ke pemb I selesai daftar ujian dg perbaikan		<i>[Signature]</i>
7	14/10/2024	proposal	ACC		<i>[Signature]</i>
8	16/10/2024	proposal	- Perbaikan Literatur - Perbaikan Latar Belakang	<i>[Signature]</i>	
9	16/10/2024	proposal	- Perbaikan Pemb. 1 - Perbaikan Pemb. 2	<i>[Signature]</i>	
10	17/10/2024	proposal	ACC Lanj. Ujian 1,2,3 - Lengkapi Latar Belakang - Susun dan Perbaiki	<i>[Signature]</i>	

Lubuklinggau, 09 NOVEMBER 2024  
 Ketua Program Studi Manajemen  
*[Signature]*  
 (Surajiyo, SE., MM)

## Protected by PDF Anti-Copy Free

(Upgrade to Pro Version to Remove the Watermark)

### Lampiran 26. Surat Keterangan Izin Uji Validitas



Kepada Yth,  
Pimpinan Universitas BINA INSAN

Di-

Tempat

Dengan Hormat,

Sesuai surat yang pernah disampaikan ke pihak Mandala Finance tanggal 16 Desember 2024 sesuai No.1532/UNIV.BI/Fieshum/PI/2024 perihal permohonan izin uji validitas yang mana mahasiswa dari BINA INSAN bernama saudari NATALIA DWI CAHYANI memang benar telah melakukan uji validitas di perusahaan Mandala Finance. Dengan demikian surat balasan dari pihak Mandala Finance perihal salah satu mahasiswa dari Bina Insan telah melakukan Uji Validitas.

Demikianlah perihal surat balasan dari pihak Mandala Finance. Atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

  
  
MIRZA MALTINUS  
Kepala Cabang Bisnis