

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

Natalia Dwi Cahyani¹, Suyadi², Muhamad Effendi³

¹Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹Nataliadwch25@gmail.com, ²suyadi@univbinainsan.ac.id,

³M.effendi1969@gmail.com

Abstrak

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.

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

Abstract

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.

I. PENDAHULUAN

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 negeri pun 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 persiapan industri yang ketat (Daniel Putro Wicaksono, 2019).

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.

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*.

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 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

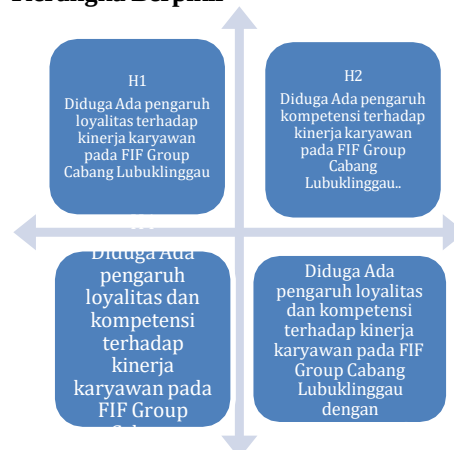
dengan kinerja karyawan (Engkus, et al, 2022)

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.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Kerangka Berpikir



III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas menggunakan metode statistik dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik *non-parametrik* Kolmogorov-Smirnov yang merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distribusi kumulatif. Ketentuan pengujian

Kolmogorov-Smirnov adalah apabila tingkat signifikansi (*Asym 2-tailed*) variabel penelitian lebih besar 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 1. Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Loyalitas	Komp- etensi	OCB	Kinerja Karyawa n
N	40	40	40	40
	50.88	54.13	59.98	60.05
	3.546	3.345	8.749	3.105
	.122	.137	.177	.131
	.122	.137	.144	.131
	-.109	-.105	-.177	-.094
	.774	.869	1.121	.831
	.586	.437	.162	.494

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 1. 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.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Ketentuannya jika nilai *Sig Deviation from linierity* > 0.05 (nilai standar minimum) maka dapat dinyatakan model adalah linear. Jika *SigDeviation from linierity* < 0.05 maka dapat dinyatakan model adalah nonlinear

1) Uji Linearitas antara Loyalitas dan Kinerja Karyawan

Tabel 2. ANOVA Tabel

ANOVA Table

	Sum of Square s	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karya wan * Loyalit as	218.483	13	16.806	2.776	.013
	145.649	1	145.649	24.056	.000
	72.834	12	6.070	1.002	.474
	157.417	26	6.054		
	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 3. ANOVA Tabel

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan *	240.700	13	18.515	3.561	.003
Kompetensi	171.731	1	171.731	33.025	.000
	68.969	12	5.747	1.105	.397
	135.200	26	5.200		
	375.900	39			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil Signifikansi variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada kolom *Deviation from Linearity* nilainya sebesar $0.397 > 0.05$, Hal ini berarti nilainya lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara kompetensi dengan kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linear.

2. 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. Hasil pengujian regresi linear sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
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

Berikut persamaan 1 regresi sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 32,324 + 0.545$$

Keterangan:

Y= Kinerja Karyawan

a= Harga Y bila X = 0 (Konstan)

b= Koefisien regresi

X = Variabel Loyalitas

Dan persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai konstansi 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.



a) Uji t

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

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Uji t

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

a. Dependent Variable: TotalPY

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.**

Y= Kinerja Karyawan

a= Harga Y bila X = 0 (Konstan)

b= Koefisien regresi

X = Variabel Loyalitas

a) Uji Korelasi

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

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square		Std. Error of the Estimate
		Square	Std. Error of the Estimate	
1	.622 ^a	.387	.371	2.46155

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS,2025.

Dari tabel diatas diperoleh angka R sebesar 0.622. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas (X₁) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai pengaruh sedang sebesar 0,622 atau 62,20%. Dengan

demikian $100\% - 62,20\% = 38,80\%$, artinya sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

b. Pengujian Hipotesis 2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7. Hasil pengujian regresi linear sederhana

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

a. Dependent Variable: TotalPY

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Berikut persamaan 2 regresi sederhana :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 26,096 + 0.627$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Harga Y bila X = 0 (Konstan)

b = Koefisien regresi

X = Variabel Kompetensi

- Nilai konstansi yaitu sebesar 26,069. Hal ini menunjukan bahwa apabila variabel loyalitas tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari kinerja karyawan adalah sebesar 26,069
- Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,627 satuan. Hal ini menunjukan 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 disimpulkan

kompetensi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan.

a) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji sejauhmana kompetensi secara individu mampu mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Uji t

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

a. Dependent Variable: TotalPY

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.**

b) Uji Koefisien Korelasi

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

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	Squa	Adjusted	Std. Error of
		re	R Square	the Estimate
1	.676 ^a	.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 sedang sebesar 0,676 atau 67,60%. Dengan demikian $100\% - 67,60\% = 32,40\%$, artinya sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak

termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

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 anallisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel idependennya minimal 2 (dua). Persamaan yang digunakan untuk mengnalisa pengaruh variabel loyalitas dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 10. Hasil pengujian regresi linear berganda.

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized	Standardized		
	Coefficients	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
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:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Loyalitas

X_2 = Kompetensi

b_1b_2 = Koefisien masing-masing faktor

e = error

a.Nilai konstansi yaitu sebesar 16,738. Hal ini menunjukan bahwa apabila variabel oyalitas 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 karena itu dapat disimpulkan kompetensi mempunyai hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan, **sehingga hipotesis 3 diterima.**

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1 dan X2) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Dari analisa output regresi dapat diketahui nilai F seperti tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Uji F

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada tabel

11. 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. Pada tabel 4.73 didapat 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, **sehingga hipotesis 3 diterima.**

2. 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 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.770 _a	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 59,20%. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas (X_1) dan kompetensi (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) mempunyai hubungan Sedang. Sedangkan arah hubungan adalah positif karena *R* positif dan sisanya 40.80% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Besarnya arah hubungan adalah positif karena *R Square* positif. Tingkat hubungan nilai *R Square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11. Tabel Nilai R (Koefisien Korelasi)

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0.00 – 0.199	Sangat Rendah
2	0.20 – 0.399	Rendah
3	0.40 – 0.599	Sedang
4	0.60 – 0.799	Kuat
5	0.80 – 1.000	Sangat Kuat

Sumber: (Sugiyono, 2019)

c. Regresi Linear Moderasi

4. Pengujian Hipotesis 4 Pengaruh Loyalitas dan Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Moderasi

Pengujian hipotesis 4 dengan menggunakan persamaan 2, pada persamaan 2 ini analisis yang digunakan 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 12. Hasil regresi linear moderasi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	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

a. Dependent Variable: Y

Berikut persamaan 2:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3|X_1 - X_2|$$

$$Y = 60.306 + 0,007X_1 + 0,010X_2 + -0,028|X_1 - X_2|$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Loyalitas

X_2 = Kompetensi

$b_1b_2b_3$ = Koefisien masing-masing

faktor

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

$|X_1 - X_2|$ = Merupakan interaksi yang 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 13. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	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

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2025

Hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

Pada tabel 13. 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 kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau.

Nilai sig X_3 yaitu loyalitas dan 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.**

3. Pembahasan

a. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang 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 $Y = a + bX$, maka dapat dihasilkan persamaan dari output adalah $Y = 32,324 + 0,545X$, 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 *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.

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 $Y = a + bX$, maka dapat dihasilkan persamaan dari output adalah $Y = 26,096 + 0,627X$, 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, 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 kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau sedang, dengan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.592 atau sebesar 59,20%. Besarnya arah hubungan adalah positif karena R^2 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.

Berdasarkan hasil perhitungan output SPSS diperoleh nilai $b_1 = 0.357$ $b_2 = 0.465$ dan nilai $a = 16,738$ kemudian 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 30.951 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.

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 citizenship behavior* (OCB) lebih cocok untuk dijadikan sebagai variabel independen daripada menjadi variabel moderasi.

IV. 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:

- 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.

V. SARAN

Setelah melakukan penelitian maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

- Diharapkan karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Cabang Lubuklinggau dapat meningkatkan kinerjanya dengan meningkatkan loyalitas secara berkesinambungan, agar dapat memperbaiki kinerjanya.
- 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.
- 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.

<https://doi.org/10.29210/0202312347>

VI. DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN* (alfabeta).
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif* (alfabeta).
- Sugiyono. (2019b). *Metode penelitian&pengembangan*. Alfabeta.
- Tristiana Rijanti, et al. (2023). Peran moderasi organizational citizenship behavior (OCB) pada pengaruh kompetensi dan knowlegde sharing terhadap kinerja. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(4).