
**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIMODERASI OCB PADA KECAMATAN
LUBUKLINGGAU TIMUR I**

Chandra Prayoga✉, Herman Paleni, Supriyanto
Universitas Bina Insan, Lubuklinggau, Sumatera Selatan, Indonesia
Email: chandraprayoga452@gmail.com

ABSTRACT

This study analyzes the influence of work ability and interpersonal communication on employee performance, with organizational citizenship behavior (OCB) serving as a moderating variable, at the Lubuklinggau Timur I District Office, Lubuklinggau City. The research employs a quantitative approach using simple linear regression, multiple linear regression, and Moderated Regression Analysis (MRA). The sample consists of 58 employees, with data collected via a Likert-scale questionnaire distributed through Google Forms. The results indicate an R-square (coefficient of determination) value of 0.318, meaning that 31.8% of the variance in employee performance is explained by work ability and interpersonal communication. The remaining 68.2% is influenced by other variables not included in this study. The calculated F-value (F-count) is 12.818, which is greater than the F-table value of 3.17, with a simultaneous significance level of 0.000 ($p < 0.05$). Consequently, work ability and interpersonal communication have a significant influence on employee performance at the Lubuklinggau Timur I District Office. Furthermore, the analysis for the interaction between work ability and OCB yields a p-value of 0.781 (> 0.05), leading to the conclusion that OCB does not moderate the influence of work ability on employee performance. Similarly, the analysis for the interaction between interpersonal communication and OCB yields a p-value of 0.624 (> 0.05), indicating that OCB does not moderate the influence of interpersonal communication on employee performance.

Keywords: Work Ability, Interpersonal Communication, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel moderasi pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain regresi linier sederhana, linier berganda dan MRA (Moderated Regression Analysis). Sampel penelitian ini terdiri dari 58 pegawai yang datanya dikumpulkan melalui kuesioner melalui google form dalam skala likert. Berdasarkan hasil penelitian nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,318 berarti bahwa variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh kemampuan kerja dan komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 31,8%. Dan sisanya (100% - 31,8%) yaitu sebesar (68,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam variabel penelitian ini. Nilai Fhitung adalah sebesar 12,818 > Ftabel = 3,17 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah 0,000 < (α) = 0,05. Sehingga kemampuan kerja dan Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. Serta kemampuan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebesar 0,781 > 0,05. Maka berkesimpulan bahwa variabel organizational citizenship behavior (OCB) tidak mampu memoderasi pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap variabel

kinerja pegawai. Komunikasi interpersonal dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebesar $0,624 > 0,05$. Maka berkesimpulan bahwa variabel organizational citizenship behavior (OCB) tidak mampu memoderasi pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap variable kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Komunikasi Interpersonal, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan reformasi birokrasi pada saat ini, setiap organisasi maupun instansi dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. Pada beberapa instansi yang melakukan pelayanan sangatlah menjadi sorotan dalam hal penilaian kinerja. Seperti kualitas pelayanan publik dapat meningkatkan kepuasan masyarakat. Dimana standar pelayanan menjadi tolak ukur keberhasilan instansi dalam melaksanakan pelayanan.

Menurut M.a Nurdin et al (2023) Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi instansi sebagai perencana dan pelaksana berbagai macam kegiatan dan program dalam instansi. Sumber daya manusia mempunyai latar belakang pendidikan, status, kemauan, perasaan, dan pemikiran dengan pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi suatu organisasi atau instansi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber daya manusia dalam instansi pemerintah dinas sering disebut aparatur sipil negara (ASN) yang dimana harus memiliki kompetensi, integritas, dan etos kerja yang tinggi. Kinerja pegawai merupakan indikator penting dalam menilai efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintahan di tingkat pusat maupun daerah. Dalam penelitian ini, faktor-faktor seperti kemampuan kerja, komunikasi interpersonal, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Menurut Robbins dalam (Marjuni, 2018) mengatakan bahwa kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dan kemampuan itu hakekatnya terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja. Kemampuan kerja meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang melaksanakan tugas dengan baik.

Selain kemampuan kerja, kinerja pegawai berhubungan juga dengan komunikasi interpersonal, menurut Littlejohn dan Foss dalam Yusnita (2024) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah pertukaran pikiran atau gagasan secara verbal. Agar pertukaran pikiran atau gagasan secara verbal efektif, beberapa aspek perlu diperhatikan oleh pelaku komunikasi interpersonal, yaitu keterbukaan, empati, sikap suportif, sikap positif, dan kesetaraan.

Selanjutnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga berpengaruh

terhadap kinerja pegawai. Menurut Organ dalam Wibowo (2024) mendefinisikan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku sukarela yang tidak secara langsung diakui atau dihargai oleh sistem penghargaan formal organisasi maupun instansi, tetapi tetap penting bagi efektivitas dan efisiensi organisasi. Perilaku ini mencakup tindakan yang membantu organisasi berfungsi lebih baik, meningkatkan moral pegawai dan memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja.

Menurut Berbagai penelitian sebelumnya seperti menunjukkan bahwa kemampuan kerja, komunikasi interpersonal, Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Seperti menurut (Putra, 2024) menemukan bahwa kemampuan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. Menurut O.AFIATI (2021) menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja, komitmen organisasi dan komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Sementara itu menurut Yanti et al (2024) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior dapat memediasi pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja ASN pada kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Barat. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi personal dapat meningkatkan organizational citizenship behavior sehingga memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja ASN pada kantor BKKBN Provinsi Sulawesi Barat. Terdapat perbedaan utama pada penelitian ini dengan penelitian sebelumnya, yaitu terletak pada objek dan subjek penelitian.

Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau merupakan salah satu tempat pelaksana pemerintahan di Kota Lubuklinggau memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan publik di tingkat kecamatan. Kantor Camat Lubuklinggau Timur I kota Lubuklinggau dipimpin oleh Camat, dibantu Sekretaris Camat, beberapa Kepala Sub-Bagian (Umum, Keuangan), Kepala Seksi (Ketertiban, Kesejahteraan Sosial, Kependudukan), dan UPTD KB.

Kantor Camat Lubuklinggau Timur I kota Lubuklinggau terdiri dari 8 (delapan) Kelurahan yaitu Kelurahan Taba Jemekeh, Taba Koji, Batu Urip Taba, Watervang, Majapahit, Air Kuti, Nikan Jaya dan Taba Lestari. Kantor camat memiliki fungsi sebagai koordinasi pemerintahan, pelayanan masyarakat, serta pengawasan pembangunan di tingkat kelurahan. Terdapat juga misi yaitu "Mewujudkan Kota Lubuklinggau menjadi Kota Metropolitan Madani". Dan misi yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM), meningkatkan daya saing ekonomi dan kesejahteraan, meningkatkan infrastruktur yang merata dan berwawasan lingkungan, dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi mengenai kemampuan kerja bahwa terdapatnya perbedaan kemampuan intelektual antar pegawai yang menjadi penghambat dalam tugas dalam administratif, terdapatnya perbedaan kemampuan fisik pegawai mempengaruhi efisiensi dalam pelayanan publik, terdapatnya perbedaan pendidikan dan pengalaman. Serta dalam komunikasi interersonal

terdapatnya komunikasi yang belum berjalan efektif, miskomunikasi antar bidang bagian, masih terdapat kekurangan keterampilan komunikasi interpersonal.

Dalam Organizational Citizenship Behavior (OCB) Masih terdapatnya sikap kurangnya rasa saling membantu antar pegawai, serta dalam kinerja pegawai masih terdapatnya Keterlambatan dalam penyelesaian tugas administratif, Rendahnya efektivitas pelayanan publik, Kinerja keseluruhan yang lambat dalam koordinasi.

KAJIAN LITERATUR

Kemampuan Kerja

Menurut Zainun, Sariyathi dalam Marjuni (2018) bahwa kemampuan (ability) dimaksudkan sebagai kesanggupan (capacity) pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan mengandung berbagai unsur seperti keterampilan manual dan intelektual, bahkan sampai kepada sifat-sifat pribadi yang dimiliki. Unsur- unsur ini juga mencerminkan pendidikan, latihan dan pengalaman yang dituntut sesuai rincian kerja. Kemampuan sesungguhnya merupakan suatu unsur pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk memungkinkan para karyawan bekerja dengan cara tertentu.

Komunikasi Interpersonal

Menurut John Steward dan Gary D'Angelo dalam Collins et al. (2021) memandang komunikasi interpersonal berpusat pada kualitas komunikasi yang terjalin dari masing-masing pribadi. Partisipasi berhubungan satu sama lain sebagai seorang pribadi yang memiliki keunikan, mampu memilih, berperasaan, bermanfaat, dan merefleksikan dirinya sendiri daripada sebagai objek atau benda. Dalam berkomunikasi, seseorang dapat bertindak atau memilih peran sebagai komunikator maupun sebagai komunikan. Tatanan komunikasi seperti ini terdiri dari dua jenis, yaitu: (a) komunikasi antarpribadi dan (b) komunikasi intrapribadi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Nasution (2024) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu yang dalam melakukan tugas melebihi tuntutan job description di lingkungan kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku seperti menolong orang lain, menjadi penggerak tugas-tugas ekstra, menghindari konflik dengan rekan kerja, serta melaksanakan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dari atasan sehingga dapat menghasilkan output yang bermanfaat bagi Perusahaan maupun instansi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I dengan dimoderasi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Populasi adalah subjek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2023). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota

Lubuklinggau dan 8 Kantor Kelurahan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini menggunakan penelitian populasi (sensus) dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Hal ini sejalan dengan pendapat (Sugiyono, 2023) Sensus atau sampling total adalah teknik pengembalian sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau dan Kantor Kelurahan yang ada pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I yang terdiri dari Kelurahan Taba Jemekeh, Taba Koji, Batu Urip Taba, Watervang, Majapahit, Air Kuti, Nikan Jaya dan Taba Lestari sebanyak 58 pegawai. Dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai sampel jenuh yang dipejari atau sebagai responden pemberi informasi.

Sumber data menggunakan data primer melalui kuesioner, Sumber data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data yang digunakan dalam bentuk yang telah dikumpulkan, dengan mempelajari masalah-masalah yang berhubungan dengan objek-objek yang diteliti melalui laporan, buku-buku dengan penelitian tertulis seperti visi, misi, struktur dan Tupoksi.

Metode pengumpulan data: Observasi, Wawancara, Dokumentasi, dan Kuesioner.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian peneliti akan menggunakan instrument untuk mengumpulkan data, instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data yang akurat, Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2023). Adapun instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 1. Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Pernyataan setiap indikator	Jumlah pernyataan
1	Kemampuan kerja	1. Kemampuan teknis		
		2. Kemampuan konseptual	3	
		3. Kemampuan sosial	3	
		(Blanchard dan Hersey dalam Harmanto, 2023)	3	9
2	Komunikasi <i>Interpersonal</i>	1. Keterbukaan	3	
		2. Empati	3	
		3. Kesetaraan	3	
		4. Perilaku positif (Yusnita, 2024)	3	12
3	OCB	1. <i>Altruism</i>	3	
		2. <i>Conscientiousness</i>	3	
		3. <i>Sportmanship</i>	3	
		4. <i>Courtesy</i>	3	
		5. <i>Civic virtue</i>	3	15

(Organ dalam Titisari, 2024)				
4	Kinerja Pegawai	1. Kualitas kerja	3	15
		2. Kuantitas	3	
		3. Ketepatan waktu	3	
		4. Efektivitas	3	
		5. Kemandirian	3	
(Ashari et al., 2024)				
Jumlah Total Pernyataan				51

Dalam penelitian ini kuesioner terdiri atas pernyataan yang didasarkan pada indikator masing-masing variabel dan setiap item pernyataan diberikan alternatif jawaban berupa pernyataan. Instrument penelitian ini menggunakan 51 item pernyataan yang mencakup 9 item variabel Kemampuan kerja, 12 item variabel Komunikasi interpersonal, 15 item variabel organizational citizenship behavior (OCB), 15 item variabel kinerja pegawai. Adapun penjelasan skor jawaban dapat dilihat pada Tabel 6, sebagai berikut:

Tabel 2. Alternatif dan Skor Jawaban dalam Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2023)

Uji Instrumen Penelitin : Uji Validitas, Uji Reliabilitas.

Uji Asumsi Klasik : Uji Normalitas, Uji Linieritas.

Metode Analisis Data: Regresi Linier Sederhana, Koefisien Korelasi, Uji T (Uji Parsial), Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi (R²), Uji F, Statistik Moderasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Validitas Variabel Kemampuan Kerja

No	Item Pernyataan	Nilai rhitung (CITC)	Nilai (rtabel) n = 20	Ket
1	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku.	0,960	0,444	Valid
2	Pegawai mampu mengoperasikan peralatan dan aplikasi perkantoran yang digunakan di Kantor Camat dengan baik.	0,906	0,444	Valid
3	Pegawai memahami prosedur teknis dalam pelaksanaan tugas administrasi pemerintahan.	0,908	0,444	Valid
4	Pegawai dapat menganalisis permasalahan kerja	0,523	0,444	Valid

	dan menentukan solusi yang tepat.			
5	Pegawai dapat merencanakan pekerjaan dengan baik agar berjalan efektif dan efisien.	0,822	0,444	Valid
6	Pegawai mampu mengambil keputusan kerja berdasarkan pertimbangan yang rasional dan menyeluruh.	0,923	0,444	Valid
7	Pegawai mampu berkomunikasi dengan baik kepada rekan kerja dan pimpinan.	0,873	0,444	Valid
8	Pegawai mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan perbedaan karakter rekan kerja.	0,832	0,444	Valid
9	Pegawai bersikap sopan dan ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.	0,918	0,444	Valid

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa variabel Kemampuan Kerja dengan sampel yang digunakan 20 responden, semua nilai rhitung (CITC) berada di atas nilai rtabel = 0,444. Jadi seluruh koefisien korelasi rhitung (CITC) > rtabel pada tingkat 5%, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Item Pernyataan	Nilai rhitung (CITC)	Nilai (rtabel) n = 20	Ket
1	Pegawai bersedia menyampaikan informasi pekerjaan kepada rekan kerja secara jujur dan jelas.	0,677	0,444	Valid
2	Pegawai terbuka menerima saran dan masukan dari pimpinan maupun rekan kerja.	0,873	0,444	Valid
3	Pegawai bersedia berbagi informasi yang dibutuhkan rekan kerja untuk kelancaran tugas	0,683	0,444	Valid
4	Pegawai berusaha memahami perasaan dan kondisi rekan kerja dalam melaksanakan tugas.	0,770	0,444	Valid
5	Pegawai peduli terhadap kesulitan kerja yang dialami oleh rekan kerja.	0,844	0,444	Valid
6	Pegawai bersikap sabar dan memahami masyarakat yang membutuhkan pelayanan.	0,754	0,444	Valid
7	Pegawai memperlakukan semua rekan kerja secara adil tanpa membedakan jabatan.	0,785	0,444	Valid
8	Pegawai merasa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat.	0,644	0,444	Valid
9	Pegawai tidak membedakan masyarakat yang menerima pelayanan di Kantor Camat.	0,885	0,444	Valid
10	Pegawai menjaga sikap dan tutur kata yang sopan dalam berkomunikasi di lingkungan kerja.	0,827	0,444	Valid
11	Pegawai menghindari konflik dengan menjaga komunikasi yang positif.	0,724	0,444	Valid
12	Pegawai tetap bersikap ramah dan profesional dalam situasi kerja yang menekan.	0,730	0,444	Valid

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal dengan sampel yang digunakan 20 responden, semua nilai rhitung (CITC) berada di atas nilai rtabel = 0,444. Jadi seluruh koefisien korelasi rhitung (CITC) > rtabel

pada tingkat 5%, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel kemampuan kerja dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 5. Hasil Validitas Variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB)

No	Item Pernyataan	Nilai rhitung (CITC)	Nilai (rtabel) n = 20	Ket
1	Pegawai membantu rekan kerja meskipun tugas tersebut bukan tanggung jawab utama Pegawai.	0,608	0,444	Valid
2	Pegawai dengan sukarela memberikan bantuan agar pekerjaan kantor dapat selesai tepat waktu.	0,847	0,444	Valid
3	Pegawai bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan demi kelancaran pelayanan.	0,844	0,444	Valid
4	Pegawai melaksanakan tugas kerja dengan penuh tanggung jawab meskipun tanpa pengawasan langsung.	0,978	0,444	Valid
5	Pegawai mematuhi aturan dan ketentuan yang berlaku di Kantor Camat.	0,942	0,444	Valid
6	Pegawai menyelesaikan pekerjaan melebihi standar minimum yang ditetapkan.	0,978	0,444	Valid
7	Pegawai tidak memperbesar permasalahan kecil di lingkungan kerja.	0,978	0,444	Valid
8	Pegawai menghindari sikap negatif terhadap situasi yang tidak menyenangkan di tempat kerja.	0,942	0,444	Valid
9	Pegawai berusaha mencari solusi daripada menyalahkan keadaan saat terjadi masalah.	0,914	0,444	Valid
10	Pegawai menjaga sikap sopan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja dan pimpinan.	0,844	0,444	Valid
11	Pegawai menghargai perasaan dan pendapat rekan kerja dalam berkomunikasi.	0,896	0,444	Valid
12	Pegawai bersikap ramah dan santun dalam melayani masyarakat.	0,942	0,444	Valid
13	Pegawai aktif mengikuti kegiatan dan rapat yang berkaitan dengan kepentingan kantor.	0,968	0,444	Valid
14	Pegawai menjaga citra baik Kantor Camat dalam lingkungan kerja maupun masyarakat.	0,978	0,444	Valid
15	Pegawai berpartisipasi dalam kegiatan kantor yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.	0,968	0,444	Valid

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan sampel yang digunakan 20 responden, semua nilai rhitung (CITC) berada di atas nilai rtabel = 0,444. Jadi seluruh koefisien korelasi rhitung (CITC) > rtabel pada tingkat 5%, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pernyataan	Nilai rhitung (CITC)	Nilai (rtabel) n = 20	Ket
1	Pegawai selalu berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik dalam setiap tugas.	0,826	0,444	Valid
2	Pegawai memahami dengan baik prosedur dan teknis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab	0,967	0,444	Valid

	pegawai.			
3	Pegawai bekerja dengan teliti sehingga jarang terjadi kesalahan dalam pekerjaan.	0,967	0,444	Valid
4	Pegawai dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan dengan baik.	0,967	0,444	Valid
5	Pegawai mampu mengatur beban kerja agar semua tugas terselesaikan sesuai target.	0,725	0,444	Valid
6	Pegawai bekerja secara produktif dalam menjalankan tugas sehari-hari.	0,940	0,444	Valid
7	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	0,967	0,444	Valid
8	Pegawai mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar tugas selesai tepat waktu.	0,826	0,444	Valid
9	Pegawai menyadari pentingnya disiplin waktu dalam menjaga kepercayaan pimpinan dan rekan kerja.	0,967	0,444	Valid
10	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan sumber daya yang minimal.	0,967	0,444	Valid
11	Pegawai menggunakan waktu kerja secara optimal untuk menyelesaikan tugas.	0,967	0,444	Valid
12	Pegawai memprioritaskan pekerjaan yang memiliki tenggat waktu terdekat.	0,826	0,444	Valid
13	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu bergantung pada bantuan orang lain.	0,967	0,444	Valid
14	Pegawai dapat mengambil keputusan kerja sesuai dengan kewenangan yang diberikan.	0,967	0,444	Valid
15	Pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang pegawai lakukan.	0,967	0,444	Valid

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai dengan sampel yang digunakan 20 responden, semua nilai rhitung (CITC) berada di atas nilai rtabel = 0,444. Jadi seluruh koefisien korelasi rhitung (CITC) > rtabel pada tingkat 5%, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	rtabel n = 25	Ket
Kemampuan Kerja	0,965	0,444	Reliabel
Komunikasi <i>Interpersonal</i>	0,947	0,444	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,986	0,444	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,988	0,444	Reliabel

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Pada tabel 7. seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,444, yaitu Kemampuan kerja (0,965), variabel Komunikasi Interpersonal (0,947), variabel Organizational Citizenship Behavior (0,986), dan Kinerja Pegawai (0,988) > rtabel (0,444) untuk tingkat signifikan 5%, maka

kuisisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Hasil Regresi Linier Sederhana

Tabel 8. Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	50,142	3,927		12,769	,000
1 kemampuan kerja	,297	,105	,353	2,827	,007

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Dari hasil olahan SPSS 20 for windows pada tabel 8. dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 50,142 + 0,297 X_1$$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bawa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 50,142$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas kemampuan kerja (X_1) nilai kinerja pegawai (Y) adalah 50,142 satuan. Nilai koefisien regresi sederhana variabel kemampuan kerja yang diperoleh adalah $b = 0,297$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan kemampuan kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,297 satuan.

Tabel 9. Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	43,186	4,669		9,250	,000
1 komunikasi interpersonal	,353	,091	,459	3,869	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Dari hasil olahan SPSS 20 for windows pada tabel 9. dapat diketahui hasil pengujian regresi sederhana diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + bX_2$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 43,186 + 0,353X_2$$

Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bawa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 43,186$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas komunikasi interpersonal (X_2) nilai kinerja pegawai (Y) adalah 43,186 satuan. Nilai

koefisien regresi sederhana variabel Komunikasi interpersonal yang diperoleh adalah $b = 0,353$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan komunikasi interpersonal, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,353 satuan.

Koefisien Korelasi

Tabel 10. Hasil Uji kofesien Korelasi Variabel Kemampuan Kerja

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,353 ^a	,125	,109	4,427

a. Predictors: (Constant), kemampuan kerja

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,353% berarti bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja sebesar atau dapat diketahui bahwa kemampuan kerja dan kinerja pegawai adalah sebesar 35,3%. Dan R berada tepat pada posisi 0,20 – 0,399 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa termasuk kategori sedang, sehingga dengan demikian bahwa hubungan kemampuan kerja rendah.

Tabel 11. Hasil Uji kofesien Korelasi Variabel Komunikasi Interpersonal

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,459 ^a	,211	,197	4,204

a. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,459% berarti bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal sebesar atau dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai adalah sebesar 45,9%. Dan R berada tepat pada posisi 0,40 – 0,599 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa termasuk kategori sedang, sehingga dengan demikian bahwa hubungan komunikasi interpersonal sedang.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji t variabel Kemampuan Kerja dan Komunikasi Interpersonal

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	50,142	3,927		12,769	,000
	kemampuan kerja	,297	,105	,353	2,827	,007
	(Constant)	43,186	4,669		9,250	,000
	komunikasi interpersonal	,353	,091	,459	3,869	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Berdasarkan hasil uji t di atas, dengan variabel kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai thitung = 2.827 lebih besar dari nilai ttabel= 1.671 dengan nilai signifikan $0.007 < 0.05$. Artinya, secara parsial variabel kemampuan kerja (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. Komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai thitung = 3.869 lebih besar dari nilai ttabel= 1.671 dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Artinya, secara parsial variabel komunikasi interpersonal (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau.

Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Kemampuan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai.

	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta		
(Constant)	33,751		6,214	,000
kemampuan kerja	,276	,328	2,938	,005
komunikasi interpersonal	,338	,440	3,945	,000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Tabel 13. di atas menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 33,751 + 0,276X_1 + 0,338X_2$ dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 33,751$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas kemampuan kerja (X1) dan komunikasi interpersonal (X2), maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 33,751 satuan.

Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja yang diperoleh adalah $b_1 = 0,276$ satuan, menunjukan bahwa setiap perubahan nilai kemampuan kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,276 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi interpersonal yang diperoleh adalah $b_2 = 0,338$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai komunikasi interpersonal, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,338 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14. Hasil uji koefisiensi determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 ^a	,318	,293	3,944

a. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal, kemampuan kerja

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi sebesar 0,318 berarti bahwa variabel kinerja pegawai dijelaskan oleh kemampuan kerja dan komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 31,8%. Dan sisanya (100% - 31,8%) yaitu sebesar (68,2%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam variabel penelitian ini.

Uji F

Tabel 15. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	398,733	2	199,367	12,818	,000 ^b
1 Residual	855,422	55	15,553		
Total	1254,155	57			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), komunikasi interpersonal, kemampuan kerja

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Dari tabel anova diatas, terlihat bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 12,818 > Ftabel = 3,17 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah 0,000 < (α) = 0,05. Dengan penyebut (n-k-1 = 28-2-1) dan pembilang (k-2) adalah sebesar 3,17. nilai Ftabel sebesar 3,17 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima, artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau.

Statistik Moderasi

Tabel 16. Hasil Uji Moderasi (X₁ dan X₂)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
(Constant)	62,012	3,250	19,078	,000	
1 kemampuan kerja dengan ocb	,000	,001	-,037	-,279	,781
(Constant)	62,889	3,645	17,255	,000	
komunikasi interpersonal ocb	-,001	,001	-,066	-,492	,624

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Sumber : Data primer, program SPSS 20,0 for windows, tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara kemampuan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebesar 0,781 > 0,05. Maka berkesimpulan bahwa variabel organizational citizenship behavior (OCB) tidak mampu memoderasi pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan tabel di atas

dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara komunikasi interpersonal dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebesar $0,624 > 0,05$. Maka berkesimpulan bahwa variabel organizational citizenship behavior (OCB) tidak mampu memoderasi pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap variable kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau

Hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 50,142 + 0,297 X_1$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bawa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 50,142$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas kemampuan kerja (X_1) nilai kinerja pegawai (Y) adalah $50,142$ satuan. Nilai koefisien regresi sederhana variabel kemampuan kerja yang diperoleh adalah $b = 0,297$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan kemampuan kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar $0,297$ satuan.

Sedangkan pada hasil pengolahan koefisien korelasi maka dapat dilihat bahwa nilai R sebesar $0,353\%$ berarti bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kemampuan kerja sebesar atau dapat diketahui bahwa kemampuan kerja dan kinerja pegawai adalah sebesar $35,3\%$. Dan R berada tepat pada posisi $0,20 - 0,399$ dan dapat ditarik kesimpulan bahwa termasuk kategori sedang, sehingga dengan demikian bahwa hubungan kemampuan kerja rendah.

Hasil uji t di atas, dengan variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 2.827$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1.671$ dengan nilai signifikan $0.007 < 0.05$. Artinya, secara parsial variabel kemampuan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel kemampuan kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Menurut Robbins dalam Marjuni (2018) yang menyatakan bahwa kemampuan (ability) merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Ketika kapasitas kemampuan kerja pegawai meningkat, secara otomatis output kerja atau kinerja yang dihasilkan akan bergerak ke arah yang lebih baik.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau

Hasil regresi linear sederhana di atas menunjukkan persamaan regresi yaitu $Y = 43,186 + 0,353X_2$. Dari persamaan nilai regresi menunjukkan bawa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 43,186$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas komunikasi interpersonal (X_2) nilai kinerja pegawai (Y) adalah

43,186 satuan. Nilai koefisien regresi sederhana variabel komunikasi interpersonal yang diperoleh adalah $b = 0,353$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan komunikasi interpersonal, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,353 satuan.

Sedangkan pada pengolahan koefisien korelasi maka dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,459% berarti bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh komunikasi interpersonal sebesar atau dapat diketahui bahwa komunikasi interpersonal dan kinerja pegawai adalah sebesar 45,9%. Dan R berada tepat pada posisi 0,40 – 0,599 dan dapat ditarik kesimpulan bahwa termasuk kategori sedang, sehingga dengan demikian bahwa hubungan komunikasi interpersonal sedang.

Dan hasil uji t dapat menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} = 3.869$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 1.671$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. Artinya, secara parsial variabel komunikasi interpersonal (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau. Hal ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara parsial variabel komunikasi interpersonal (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau.

Temuan dalam penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Okta Afiati (2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kesamaan hasil ini membuktikan bahwa baik di instansi tempat penelitian terdahulu maupun di Kantor Camat Lubuklinggau Timur I, pola komunikasi yang cair, terbuka, dan minim hambatan birokratis terbukti secara empiris menjadi salah satu instrumen penentu dalam mendorong produktivitas kerja pegawai.

Hasil ini sejalan dengan teori Littlejohn dan Foss dalam Yusnita (2024) menyatakan bahwa komunikasi (dalam konteks interpersonal) adalah pertukaran pikiran atau gagasan secara verbal. Agar pertukaran pikiran atau gagasan secara verbal efektif, beberapa aspek perlu diperhatikan oleh pelaku komunikasi interpersonal, yaitu keterbukaan, empati, sikap suportif, sikap positif, dan kesetaraan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau

Dari data diatas menunjukkan hasil uji regresi linear berganda memperoleh persamaan regresi yaitu: $Y = 33,751 + 0,276X_1 + 0,338X_2$ dari persamaan nilai regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah $a = 33,751$ satuan. Hal ini menunjukkan tanpa dipengaruhi variabel bebas kemampuan kerja (X_1) dan komunikasi interpersonal (X_2), maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah 33,751 satuan. Nilai koefisien regresi variabel kemampuan kerja yang diperoleh adalah $b_1 = 0,276$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai kemampuan kerja, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,276 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Nilai koefisien regresi

variabel komunikasi interpersonal yang diperoleh adalah $b_2 = 0,338$ satuan, menunjukkan bahwa setiap perubahan nilai komunikasi interpersonal, maka nilai kinerja pegawai akan berubah berbanding lurus, sebesar 0,338 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

Secara keseluruhan, terlihat bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar $12,818 > F_{tabel} = 3,17$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,17 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau.

Hal ini sejalan dengan penelitian Okta Afiati (2021), yang menyatakan bahwa variabel kemampuan kerja dan variabel komunikasi interpersonal bertindak sebagai stimulan linier yang saling melengkapi dalam menggerakkan produktivitas pegawai di instansi pemerintahan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Memoderasi Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau.

Dari hasil uji statistik moderasi dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara kemampuan kerja dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebesar $0,781 > 0,05$. Maka berkesimpulan bahwa variabel organizational citizenship behavior (OCB) tidak mampu memoderasi pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Dalam dunia kerja, ada alasan mengapa organizational citizenship behavior (OCB) gagal memoderasi hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja karena Kemampuan kerja (yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas fisik/mental) bersifat mutlak dan melekat langsung pada hasil kerja teknis pegawai (task performance). Jika seorang pegawai memiliki kemampuan kerja yang tinggi, ia akan menghasilkan kinerja yang baik terlepas dari apakah ia sering melakukan perilaku sukarela (OCB) atau tidak.

Hal ini sejalan dengan Tristiana Rijanti, dkk (2023) menjelaskan hasil interaksi antara OCB dengan kompetensi terhadap kinerja diketahui nilai beta sebesar 0,021 dengan sig 0,930 $> 0,05$. Hal ini berarti bahwa OCB bukan merupakan variabel yang memoderasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Memoderasi Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Lubuklinggau Timur I Kota Lubuklinggau

Dari hasil uji statistik moderasi dapat disimpulkan Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara komunikasi interpersonal dengan organizational citizenship behavior (OCB) sebesar $0,624 > 0,05$. Maka berkesimpulan bahwa variabel organizational citizenship behavior (OCB) tidak mampu memoderasi pengaruh variabel komunikasi interpersonal terhadap variabel kinerja pegawai. komunikasi interpersonal yang efektif seperti

keterbukaan, empati, sikap mendukung, dan kesetaraan antarpegawai sudah secara langsung dan kuat mampu meningkatkan kinerja pegawai tanpa memerlukan tambahan dari perilaku OCB. Ketika seorang pegawai mampu berkomunikasi dengan baik, koordinasi tugas akan berjalan lancar, kesalahpahaman dapat diminimalisir, dan target kerja dapat tercapai dengan optimal.

Hal ini sejalan dengan teori sachicah (2023) Komunikasi antarpribadi cenderung berjalan baik bila masing-masing dalam kondisi sehat. Gerak tubuh (gesture), gerak mata, dan para linguistik yang disebabkan keadaan tidak sehat cenderung membuat lawan bicara merasa tidak nyaman. Komunikasi pun berjalan tidak lepas. Menurut Nahum-Shani & Somech dalam (Fiernaningsih et al., 2024), peningkatan OCB dipengaruhi oleh Faktor Internal Berkaitan dengan aspek-aspek yang berasal dari diri karyawan, seperti tingkat kepuasan kerja, spiritualitas, dan work engagement. Keterlibatan dalam pekerjaan juga menjadi variabel yang memengaruhi timbulnya perilaku kewarganegaraan organisasional.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diambil kesimpulan pada penelitian ini yaitu:

1. Kemampuan Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai $t_{hitung}=2,827 > t_{tabel}=1,671$ dan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$. Persamaan regresi sederhana menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,297. Keeratan hubungan antarvariabel tergolong rendah ($R=35,3\%$), yang berarti kemampuan kerja dasar berkontribusi searah namun fluktuasi kinerja masih banyak ditentukan oleh faktor di luar kemampuan kerja.
2. Komunikasi Interpersonal (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Temuan ini didukung oleh nilai $t_{hitung}=3,869 > t_{tabel}=1,671$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien regresi yang diperoleh sebesar 0,353 dan nilai hubungan (R) mencapai 45,9% (kategori sedang). Hal ini menandakan bahwa keterbukaan dan koordinasi verbal yang efektif memiliki dampak nyata yang cukup dominan dalam menggerakkan performa harian pegawai.
3. Kemampuan Kerja (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung}=12,818 > F_{tabel}=3,17$ dengan tingkat signifikansi simultan sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi bergandanya adalah $Y=33,751+0,276X_1+0,338X_2$, yang mengonfirmasi bahwa kedua variabel independen bertindak sebagai stimulan linear yang saling melengkapi dalam memacu produktivitas kerja pegawai instansi.
4. Organizational Citizenship Behavior (OCB) (M) secara tidak mampu memoderasi pengaruh variabel kemampuan kerja (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi variabel interaksi sebesar 0,781, yang nilainya jauh lebih besar dari taraf signifikansi yang disyaratkan $0,781 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa kuat atau

lemahnya kemampuan kerja seorang pegawai dalam memengaruhi kinerjanya bersifat mandiri dan tidak bergantung pada tinggi atau rendahnya perilaku sukarela (OCB) yang mereka tunjukkan di tempat kerja. Ketika seorang pegawai memiliki kemampuan kerja yang tinggi (baik secara teknis maupun konseptual), mereka akan tetap menghasilkan kinerja yang optimal secara langsung karena kapasitas diri mereka sendiri, tanpa memerlukan stimulus tambahan dari tindakan-tindakan ekstra di luar deskripsi pekerjaan.

5. Berdasarkan hasil analisis regresi moderasi, dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak mampu memoderasi pengaruh komunikasi interpersonal (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel interaksi sebesar 0,624, yang berada di atas ambang batas toleransi ($0,624 > 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa dampak positif komunikasi interpersonal terhadap peningkatan kinerja pegawai bersifat langsung dan mandiri. Artinya, efektif atau tidaknya komunikasi interpersonal yang terjalin antarpegawai dalam memengaruhi kinerja mereka tidak bergantung pada tinggi atau rendahnya perilaku sukarela (OCB) yang dimiliki oleh pegawai tersebut di dalam organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari, A., Irwan, A., & Jumaidah, J. (2024). Implementasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 2(4), 40–64. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v2i4.1320>
- Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). *Komunikasi antar pribadi*.
- Dwi Budiayatno, Subijanto, & Utari, W. (2022). Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang yang dimediasi oleh motivasi. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 9(2), 36–48. <https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v9i2.207>
- Fiernaningsih, D. N., Herijanto, P., Eka, W. S., Rachma, B., & Utami, S. E. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Gunistiyo, Noviany, D., & Prihadi, D. (2024). *Metodologi penelitian modern*. Universitas Pancasakti Tegal.
- Halawa, N. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Hilisalawa'Ahe Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Nias Selatan*, 6(2), 105–119. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/JEB/article/view/2072>
- Harmanto, A. (2023). *Pengaruh fasilitas kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pekanbaru* [Skripsi sarjana, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau]. Repository UIN Suska Riau. <http://repository.radenintan.ac.id/11375/>
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). *Meningkatkan kinerja sumber daya manusia konsep & studi kasus*. Bookchapter.
- Marjuni. (2018). *Buku ajar manajemen sumber daya*. UMSIDA Press.
- Mutmaina, I. (2024). *Analisis data kuantitatif*. Penerbit Lakeisha,

- Nasution, J. (2024). *Peran Organizational Citizenship Behavior dalam meningkatkan kinerja*. UMSUPRESS. <http://umusupress.umsu.ac.id>
- Nuridin, M. A., et al. (2023). *Manajemen kinerja karyawan*. Mitra Ilmu.
- O. Afati. (2021). *Pengaruh kemampuan kerja, komitmen organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap organizational citizenship behaviour pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang dan Pertanahan Provinsi Kepulauan Riau* [Tesis tidak dipublikasikan].
- Putra, Y. (2024). Pengaruh kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Sungai Pagu Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 28166–28172. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/17105>
- Rijanti. (2023). Peran moderasi organizational citizenship behavior (OCB) pada pengaruh kompetensi dan knowledge sharing terhadap kinerja. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 9(4), 215–221.
- Sachicah. (2023). *Peran komunikasi interpersonal antara pimpinan dan karyawan Toko Besi CV Barokah Indah Jaya Juwana dalam meningkatkan motivasi kerja* [Skripsi/Laporan tidak dipublikasikan].
- Sarmiati, E. R. R. (2019). *Komunikasi interpersonal*. Irdhcenter.
- Solimun, dkk. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif perspektif sistem (Mengungkap novelty dan memenuhi validitas penelitian)*. UB Press.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Titisari, Y. (2024). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. CV. Luminary Press Indonesia.
- Wibowo. (2024). *Meningkatkan kinerja organisasi melalui organizational citizenship behavior (OCB)*. Takaza Innovatix Labs.
- Yanti, D., Madris, M. M., & Pujiwati, A. (2024). Pengaruh servant leadership dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja aparatur sipil negara melalui organizational citizenship behavior. *Al-Buhuts*, 20, 686–716. <https://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ab/article/view/5946>
- Yosepha, C. K. S., & S. Y. (2020). Pengaruh green marketing dan brand image terhadap keputusan pembelian produk The Body Shop Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 1–9.
- Yusnita, N. (2024). The role of interpersonal communication and trust as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 13(2), 408–424. <https://doi.org/10.30588/jmp.v13i2.1679>