
**PENGARUH HRM DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DIMODERASI OCB PADA DINAS PERKIM KOTA
LUBUKLINGGAU**

Devi Liga Pratama✉, Irma Idayati, Muhamad Effendi, Astri Riance
Universitas Bina Insan, Lubuklinggau, Sumatera Selatan, Indonesia
Email: devi.speedshop2018@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to empirically examine the influence of HRM and interpersonal communication on employee performance, with Organizational Citizenship Behavior (OCB) serving as a moderating variable, at the Public Housing and Settlement Area Agency of Lubuklinggau City. A quantitative research approach was employed, involving a population of 61 respondents. A saturated sampling technique was used, and data collection was conducted via questionnaires based on the indicators for each variable. The results indicate that HRM influences employee performance ($t\text{-count} = 8.861 > t\text{-table} = 2.001$; significance = $0.000 < \alpha = 0.05$), and interpersonal communication also influences employee performance ($t\text{-count} = 5.154 > t\text{-table} = 2.001$; significance = $0.000 < \alpha = 0.05$). The interaction between HRM and interpersonal communication significantly affects employee performance ($F\text{-count} = 44.932 > F\text{-table} = 3.15$; simultaneous significance = $0.000 < \alpha = 0.05$). However, the significance value for the interaction between HRM and OCB was $0.662 (> 0.05)$, leading to the conclusion that OCB does not moderate the influence of HRM on employee performance. Similarly, the significance value for the interaction between interpersonal communication and OCB was $0.574 (> 0.05)$, leading to the conclusion that OCB does not moderate the influence of interpersonal communication on employee performance.

Keywords: HRM, Interpersonal Communication, OCB, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh HRM dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai melalui OCB sebagai variabel moderasi pada dinas perumahan rakyat dan kawasan permukiman kota lubuklinggau. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi berjumlah 61 responden. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang dibuat berdasarkan indikator masing masing setiap variabel. HRM berpengaruh terhadap kinerja pegawai nilai thitung = 8,861 lebih besar dari nilai ttabel = 2,001 dengan nilai signifikan $0,000 < (\alpha) 0.05$, Komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawaai dengan nilai thitung = 5,154 lebih besar dari nilai ttabel = 2,001 dengan nilai signifikan $0,000 < (\alpha) 0.05$, Nilai signifikansi variabel interaksi antara HRM dan komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai Fhitung 44.932, lebih besar dari Ftabel = 3,15 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. HRM dengan OCB sebesar $0,662 > 0,05$. Maka berkesimpulan bahwa variabel OCB tidak mampu memoderasi pengaruh variabel HRM terhadap variabel Kinerja Pegawai. Nilai signifikansi variabel interaksi antara Komunikasi Interpersonal dengan OCB sebesar $0,574 > 0,05$. Maka berkesimpulan bahwa variabel OCB tidak mampu memoderasi pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: *HRM, Komunikasi Interpersonal, OCB, Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam organisasi pemerintahan yang berperan penting untuk menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pemerintahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau, peran pegawai tidak hanya sekedar melaksanakan fungsi administratif, tetapi juga menjadi motor penggerak dalam mewujudkan pelayanan publik yang efektif, efisien, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Oleh karena itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management) yang baik sangat dibutuhkan untuk memastikan setiap pegawai memiliki motivasi, kompetensi, dan loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Human Resource Management (HRM) yang efektif akan meningkatkan kinerja, motivasi kerja, serta komitmen pada setiap pegawai dalam sebuah organisasi. Dalam instansi pemerintah Human Resource Management (HRM) tidak hanya berperan pada pencapaian setiap individu pegawai tetapi juga pada peningkatan kinerja setiap pegawai dalam meningkatkan pelayanan publik masyarakat yang sesuai pada prinsip akuntabilitas dan transparansi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (human resource management) adalah suatu pendekatan strategis terhadap perekrutan, pengembangan, pengelolaan, dan penggunaan sumber daya manusia yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi, dengan tujuan meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. manajemen sumber daya manusia bukan hanya merupakan suatu fungsi operasional, tetapi juga merupakan suatu strategi yang dapat memengaruhi keberhasilan jangka panjang organisasi (Kurniawan, 2023).

Selanjutnya Komunikasi Intepersonal juga memiliki peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif dalam organisasi publik seperti dinas pemerintahan. Komunikasi Interpersonal juga sangat berpengaruh langsung terhadap kelancaraan koordinasi antar bagian, penyelesaian tugas, serta penyampaian informasi antara kepemimpinan kepada pegawai lainnya. Dengan Komunikasi yang terbuka dan saling menghargai dapat menumbuhkan sikap saling percaya antar pegawai sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja yang sangat baik.

Menurut Sarmiati (2019) Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi antara dua orang atau lebih secara bertatap muka, yang memiliki kemungkinan setiap pesertanya menangkap reaksi dari pesan yang disampaikan sang komunikator secara langsung, baik secara verbal maupun nonverbal. Meski komunikasi antarpribadi menjadi kegiatan yang dominan dalam kehidupan kita sehari-hari, tapi sulit memberi penjelasan yang sesuai yang diharapkan dapat diterima oleh berbagai pihak.

Selain itu terdapat faktor lain untuk memperkuat hubungan keduanya terhadap kinerja pegawai yaitu organizational citizenship behavior (OCB) merupakan bentuk

perilaku sukarela yang dilakukan oleh pegawai di luar tanggung jawab formalnya seperti saling membantu satu sama lain sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Pegawai dengan tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang tinggi dapat memberikan kontribusi positif terhadap sebuah organisasi.

Menurut Jufrizen, (2024) Organizational Citizenship Behavior (OCB) 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. Perilaku seperti itu dibutuhkan untuk mendukung kegiatan-kegiatan dalam organisasi yang tidak selamanya dapat dilakukan secara formal melalui kegiatan-kegiatan rutin organisasional.

Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pembangunan daerah, khususnya dalam penyediaan perumahan yang layak huni serta penataan kawasan permukiman yang tertib, nyaman, dan berkelanjutan. Dalam pelaksanaan tugasnya, Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman berpedoman pada visi pembangunan daerah yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan hunian yang layak huni serta pengelolaan lingkungan permukiman yang sehat dan berdaya guna.

Fenomena Human Resource Management (HRM) masih terdapat kurangnya forum atau media untuk menyampaikan aspirasi dan masukan dari pegawai, juga terdapat bagian bidang yang tidak sesuai dengan kualifikasi pada Permukiman Kota Lubuklinggau. Seharusnya Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau membentuk Forum Aspirasi Pegawai (FAP) atau membuat Platform Digital Aspirasi dengan adanya fitur ini pegawai dapat menyampaikan pendapat dengan nyaman tanpa takut dampak negatif dan Admin pada bagian SDM juga dapat mengelompokkan aspirasi dan melaporkan secara berkala kepada pimpinan. Penelitian ini sejalan pada temuan Penelitian ini sejalan pada temuan Waruwu et al., (2025) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat.

Fenomena Komunikasi Interpersonal Masih kurangnya kebebasan dalam berkomunikasi dalam menyampaikan aspirasi dan masukan terhadap pimpinan atau pegawai lainnya, komunikasi antar pegawai lintas generasi (senior dan milenial) kurang efektif akibat perbedaan gaya komunikasi sehingga perbedaan tersebut berpengaruh pada kinerja pegawai. Solusi yang dapat dilakukann seperti Reverse mentoring: pegawai muda membantu senior dalam hal teknologi atau tren baru. Traditional mentoring: pegawai senior membimbing generasi muda soal etika

kerja, pengalaman, dan pengambilan keputusan. Hasil pertukaran ilmu, saling menghargai, dan meningkatnya komunikasi informal yang baik. Penelitian ini sejalan pada temuan Anindita, (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS di Disperkim LH Kebumen, artinya semakin tinggi komunikasi interpersonal dari PNS di Disperkim LH Kebumen maka kinerjanya juga akan meningkat.

Fenomena Organizational Citizenship Behavior (OCB) Masih terdapat beberapa pegawai yang bekerja hanya sebatas memenuhi tugas pokok saja tanpa kemauan untuk membantu rekan kerja lainnya, kurangnya rasa ingin membantu pekerjaan pegawai lainnya. Solusi dari fenomena tersebut dapat mengadakan kegiatan team building untuk mempererat hubungan antar pegawai dan juga beri apresiasi tidak hanya pada individu berprestasi, tapi juga tim yang saling membantu dan bekerja sama sehingga dapat memotivasi pegawai agar peduli terhadap keberhasilan rekan kerja lainnya. Sejalan pada penelitian yang dilakukan Sari, (2024) Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Sleman.

KAJIAN LITERATUR

Human Resource Management (HRM)

Menurut George Flippo dalam Kurniawan, et.al (2023) manajemen sumber daya manusia (human resource management) adalah "perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, koordinasi, dan pengawasan semua program-program yang menyangkut aktivitas-aktivitas manusia." Dalam definisinya, Flippo menggambarkan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu fungsi manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, koordinasi, dan pengawasan terhadap semua program dan aktivitas yang menyangkut sumber daya manusia. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu fungsi manajemen yang kompleks dan meluas, yang melibatkan banyak program dan aktivitas yang berbeda untuk mencapai tujuan organisasi.

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal merupakan komunikasi antarpribadi yang dilakukan antara dua orang atau lebih untuk bertukar informasi. Littlejohn 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.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Jufrizen, (2024) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang dalam melakukan tugas melebihi Behavior 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.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis mengenai pengaruh human resource management (HRM) dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau 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 dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau yang terdiri dari 41 Pegawai Aparatur Negeri Sipil (ASN) dan 21 Pegawai Non Aparatur Negeri Sipil (ASN) dengan seluruh jumlah populasi yang berjumlah 61 pegawai.

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 Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau berjumlah 61 pegawai.

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

Metode pengumpulan data dengan observasi, kuesioner, dan dokumentasi

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	HRM	1. Rekrutmen dan perekrutan	3	

		2. Kinerja dan pengembangan karyawan	3	
		3. Hubungan dan budaya karyawan	3	12
		4. Kompensasi dan tunjangan menurut Sun, (2025)	3	
2	Komunikasi Interpersonal	1. Membangun hubungan pribadi		
		2. Efektif dalam menyampaikan pesan	3	
		3. Saling Menghargai	3	
		4. Ramah	3	
		5. Nyaman dalam penyampaian pesan	3	15
		Menurut Efendi dalam Halawa, (2023)	3	
3	OCB	1. <i>Altruism</i>		
		2. <i>Conscientiousness</i>	3	
		3. <i>Sportmanship</i>	3	
		4. <i>Courtesy</i>	3	
		5. <i>Civic virtue</i>	3	15
		Menurut Nahum dalam Fiermaningsih et al., (2024)	3	
4	Kinerja Pegawai	1. Kualitas kerja	3	
		2. Kuantitas	3	
		3. Ketepatan waktu	3	
		4. Efektivitas	3	
		5. Kemandirian	3	15
		Menurut pendapat Ashari et al., (2024)	3	
Jumlah Total Pernyataan				57

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 57 item pernyataan yang mencakup 12 item variabel Human Resource Management (HRM), 15 item variabel Komunikasi interpersonal, 15 item variabel organizational citizenship behavior (OCB), 15 item variabel kinerja pegawai. Adapun penjelasan skor jawaban dapat dilihat pada Tabel 4, 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, Dan Uji Multikolinearitas

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

Uji validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Human Resource Management (HRM)

No	Item Pernyataan	Nilai rhitung (CITC)	Nilai (rtabel) n = 25	Ket
1	Persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.	0,736	0,396	Valid
2	Proses rekrutmen dilakukan secara terbuka tanpa diskriminasi.	0,724	0,396	Valid
3	Proses seleksi dilakukan secara objektif berdasarkan kemampuan dan kualifikasi.	0,673	0,396	Valid
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	0,738	0,396	Valid
5	Saya bekerja dengan penuh tanggungjawab terhadap hasil pekerjaan saya.	0,680	0,396	Valid
6	Pelatihan yang diberikan relevan dengan pekerjaan yang saya lakukan.	0,668	0,396	Valid
7	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja.	0,700	0,396	Valid
8	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja atas kontribusi yang saya berikan.	0,433	0,396	Valid
9	Budaya kerja di DISPERKIM mendorong kedisiplinan dan tanggungjawab.	0,717	0,396	Valid
10	Sistem pemberian kompensasi di DISPERKIM ini dilakukan secara adil dan transparan.	0,724	0,396	Valid
11	Kompensasi yang diberikan di DISPERKIM mendorong saya untuk bekerja lebih baik.	0,673	0,396	Valid
12	Saya menerima tunjangan kesehatan dari DISPERKIM	0,738	0,396	Valid

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

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa variabel HRM dengan sampel yang digunakan 25 responden, semua nilai rhitung (CITC) berada di atas nilai rtabel = 0,396. Jadi seluruh koefisien korelasi rhitung (CITC) > rtabel pada tingkat 5%, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel Human Resource Management dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Interpersonal

No	Item Pernyataan	Nilai rhitung (CITC)	Nilai (rtabel) n = 25	Ket
1	Saya dapat menyampaikan pendapat dengan cara yang sopan dan jelas.	0,745	0,396	Valid
2	Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan semua orang di lingkungan saya.	0,753	0,396	Valid
3	Saya bersikap jujur dan terbuka dalam berinteraksi.	0,750	0,396	Valid
4	Saya menyampaikan informasi dengan kalimat yang mudah dipahami.	0,819	0,396	Valid
5	Saya memahami dengan baik isi pesan yang akan	0,567	0,396	Valid

	saya sampaikan.			
6	Saya mampu menjelaskan kembali informasi jika ada yang belum paham.	0,617	0,396	Valid
7	Saya menghormati pendapat orang lain meskipun berbeda dengan pendapat saya.	0,645	0,396	Valid
8	Saya menghindari bersikap meremehkan terhadap orang lain	0,699	0,396	Valid
9	Saya menghormati hak orang lain untuk memilih atau mengambil keputusan sendiri.	0,538	0,396	Valid
10	Saya menjaga tutur kata agar tidak menyinggung perasaan orang lain.	0,750	0,396	Valid
11	Saya berusaha menjaga hubungan baik dengan rekan kerja lainnya	0,819	0,396	Valid
12	Saya senang berbicara dan berinteraksi dengan berbagai orang di lingkungan kerja	0,567	0,396	Valid
13	Saya merasa percaya diri saat menyampaikan pendapat di depan orang lain.	0,753	0,396	Valid
14	Saya mampu menyampaikan pesan dengan urutan yang jelas dan teratur.	0,750	0,396	Valid
15	Saya merasa aman untuk mengekspresikan ide tanpa takut dihakimi.	0,819	0,396	Valid

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

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan sampel yang digunakan 25 responden, semua nilai rhitung (CITC) berada di atas nilai rtabel = 0,396. Jadi seluruh koefisien korelasi rhitung (CITC) > rtabel pada tingkat 5%, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel Komunikasi Interpersonal dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

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

No	Item Pernyataan	Nilai rhitung (CITC)	Nilai (rtabel) n = 25	Ket
1	Sukarela membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya.	0,736	0,396	Valid
2	Berinisiatif membantu menyelesaikan pekerjaan tim agar target bersama tercapai.	0,747	0,396	Valid
3	Sering menawarkan bantuan kepada rekan kerja tanpa diminta.	0,714	0,396	Valid
4	Selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.	0,802	0,396	Valid
5	Mematuhi seluruh aturan dan prosedur kerja yang berlaku di dinas.	0,582	0,396	Valid
6	Menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab tanpa harus diingatkan.	0,630	0,396	Valid
7	Menghindari sikap negative terhadap situasi yang tidak menyenangkan di tempat kerja.	0,657	0,396	Valid
8	Berusaha mencari solusi dari pada menyalahkan keadaan saat terjadi masalah.	0,715	0,396	Valid
9	Mudah mengeluh terhadap beban kerja yang diberikan pimpinan.	0,537	0,396	Valid
10	Berkomunikasi dengan sopan dan menghormati	0,714	0,396	Valid

	setiap rekan kerja.			
11	Berusaha menjaga hubungan baik dengan seluruh rekan kerja.	0,802	0,396	Valid
12	Menghindari konflik dengan tetap bersikap terbuka dan saling menghargai.	0,582	0,396	Valid
13	Aktif mengikuti rapat dan kegiatan resmi yang diselenggarakan oleh dinas.	0,747	0,396	Valid
14	Berusaha menjaga nama baik dan citra positif dinas di lingkungan masyarakat.	0,714	0,396	Valid
15	Turut berpartisipasi dalam kegiatan social atau kemasyarakatan yang melibatkan dinas.	0,802	0,396	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 25 responden, semua nilai rhitung (CITC) berada di atas nilai rtabel = 0,396. Jadi seluruh koefisien korelasi rhitung (CITC) > rtabel pada tingkat 5%, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel Organizational Citizenship Behavior dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pernyataan	Nilai rhitung (CITC)	Nilai (rtabel) n = 25	Ket
1	Selalu berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik sesuai standard dinas.	0,745	0,396	Valid
2	Memahami dengan baik prosedur dan teknis pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya.	0,753	0,396	Valid
3	Teliti dalam menyelesaikan setiap tugas agar tidak terjadi kesalahan.	0,750	0,396	Valid
4	Mampu menyelesaikan tugas sesuai jumlah pekerjaan yang ditetapkan setiap hari.	0,819	0,396	Valid
5	Saya menunjukkan kemampuan kerja yang efisien dengan menghasilkan output yang optimal.	0,567	0,396	Valid
6	Saya mampu mengatur beban kerja agar semua tugas terselesaikan sesuai target.	0,617	0,396	Valid
7	Mampu mengatur waktu dengan baik agar pekerjaan tidak tertunda.	0,645	0,396	Valid
8	Saya menyadari pentingnya disiplin waktu dalam menjaga kepercayaan pimpinan dan rekan kerja.	0,699	0,396	Valid
9	Saya memprioritaskan pekerjaan yang memiliki tenggat waktu terdekat.	0,538	0,396	Valid
10	Saya menggunakan sumber daya kantor (waktu, alat, biaya) dengan efisien dan bertanggungjawab.	0,750	0,396	Valid
11	Dapat menyesuaikan strategi kerja sesuai kondisi agar target tetap tercapai.	0,819	0,396	Valid
12	Saya mampu mencapai hasil kerja maksimal dengan usaha yang efisien.	0,567	0,396	Valid
13	Memiliki rasa tanggungjawab pribadi untuk memastikan pekerjaan selesai tepat waktu.	0,753	0,396	Valid
14	Saya berinisiatif mencari solusi ketika menghadapi kendala pekerjaan.	0,750	0,396	Valid
15	Mampu mengambil keputusan sederhana secara mandiri dalam menjalankan tugas.	0,819	0,396	Valid

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

Dari hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan sampel yang digunakan 25 responden, semua nilai r hitung (CITC) berada di atas nilai r tabel = 0,396. Jadi seluruh koefisien korelasi r hitung (CITC) > r tabel pada tingkat 5%, maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan mengenai variabel Kinerja Pegawai dapat dinyatakan valid dan layak digunakan untuk instrumen penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Untuk melakukan uji reliabilitas menggunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 20,0 for windows. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	r _{tabel} n = 25	Ket
Kinerja	0,944	0,396	Reliabel
HRM	0,923	0,396	Reliabel
Komunikasi Interpersonal	0,935	0,369	Reliabel
OCB	0,942	0,369	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 0,396, yaitu Kinerja Pegawai (0,944), Human Resource Management (HRM) (0,923), variabel Komunikasi Interpersonal (0,935), variabel Organizational Citizenship Behavior (0,942) > r tabel (0,396) untuk tingkat signifikan 5%, maka kuisioner sebagai alat pengukur dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas.

Regresi Linier Sederhana

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Human Resource Management (HRM) Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.442	3.482	9.603	.000
	HRM	.587	.068	.749	8.681

a. Dependent Variable: Kinerja

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 :

$$Y = a + bX_1$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 33,411 + 0,587 X_1$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 33,411 artinya jika variabel independent yang terdiri dari Human Resource Management (X1) nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 33,411%.
2. Untuk Variabel Human Resource Management (X1) koefisien regresi adalah positif (0,587) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,587%.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.534	5.148		5.154	.000
	Komunikasi Interpersonal	.584	.081	.684	7.210	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

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:

$$Y = a + bX_2$$

$$\text{Kinerja Pegawai} = 26,534 + 0,584 X_2$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 26,534 artinya jika variabel independent yang terdiri dari Komunikasi Interpersonal (X2) nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 26,534%
2. Untuk Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) koefisien regresi adalah positif (0,584) ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,584%.

Koefisien Korelasi

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi Variabel Human Resource Management dan Komunikasi Interpersonal

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,561	,523	1,803
1	,684 ^a	,468	,459	1,983

Pada tabel 10. di atas menunjukkan hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh dari pengolahan dengan program SPSS 20 for windows , masing-masing variabel HRM (X1) dan Kinerja Pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,561 berada pada interval koefisien 0,60 - 0,799 yang berarti hubungan antara variabel HRM

dan variabel Kinerja Pegawai menunjukkan hubungan rendah dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan HRM terhadap Kinerja Pegawai searah. Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) dan kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,468 berada pada interval koefisien 0,60 - 0,799 yang berarti hubungan antara variabel HRM dan variabel Komunikasi Interpersonal menunjukkan hubungan kuat dan nilai korelasi positif artinya korelasi atau hubungan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai searah.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 11. Hasil Uji t (Human Resource Management dan Komunikasi interpersonal)

Variabel (X1)	thitung	Sig
HRM	8,681	0,00
Komunikasi <i>interpersonal</i>	5,154	0,00

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

Berdasarkan tabel 11. hasil uji t di atas dapat dijelaskan sebagai berikut : bahwa variabel Human Resource Management (X1) terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai thitung = 8,861, Selain itu nilai signifikan $0,000 < (\alpha) 0.05$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Human Resource Management berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan nilai thitung = 5,154, Selain itu nilai signifikan $0,000 < (\alpha) 0.05$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Pengaruh Human Resource Management dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta
		B	Std. Error	
1	(Constant)	25,582	4.465	
	HRM	,416	.092	.530
	Komunikasi Interpersonal	,263	.100	.308

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai.

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

Dari hasil olahan SPSS 20,0 for windows pada tabel 12. dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 25,582 + 0,416 + 0,263$$

Dari persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta yaitu sebesar 25,582. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel HRM dan Komunikasi Interpersonal tidak mengalami perubahan atau nilainya nol, maka nilai dari variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 25,582
- b. Nilai koefisien regresi variabel HRM sebesar 0,416 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel HRM meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel HRM akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,416 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi 0,416 turun sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,416 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan HRM mempunyai hubungan yang searah terhadap Kinerja Pegawai.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi Interpersonal sebesar 0,263 satuan, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel Komunikasi Interpersonal meningkat sebesar satu satuan, maka nilai variabel Komunikasi Interpersonal akan mengalami perubahan secara positif sebesar 0,263 satuan. Sebaliknya jika nilai regresi 0,263 turun sebesar satu satuan, maka Kinerja Pegawai juga diprediksikan mengalami penurunan sebesar 0,263 satuan. Oleh karena itu dapat disimpulkan Komunikasi Interpersonal mempunyai hubungan yang searah terhadap Kinerja Pegawai.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Uji Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,780 ^a	,608	,594	1,718

a. Predictors: (Constant), *Komunikasi Interpersonal*, *HRM*

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

Dari hasil olahan SPSS 20 for windows pada tabel 13. bahwa koefisien determinasi sebesar R² (R Square) 0,608 (60,8%) artinya HRM dan Komunikasi Interpersonal secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap Kinerja Pegawai, setelah disesuaikan nilai sisanya 100 – 60,8% = 39,2%

Uji F

Tabel 14. Pengujian Terhadap Hipotesis
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265.316	2	132.658	44.932	.000 ^b
	Residual	171.241	58	2.952		
	Total	436.557	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Komunikasi Interpersonal, HRM

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

Dari hasil olahan SPSS 20,0 for windows pada tabel 14 bahwa Fhitung yang diperoleh adalah $44,932 > F_{tabel} = 3,15$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,15 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu HRM dan Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

Statistik Moderasi

Tabel 15. Coefficientsa Memoderasi HRM Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-26.667	92.667		-290	,773
HRM	1,329	1,787	1,695	,743	,460
1 Organizational Citizenship Behavior	,993	1,468	,924	,676	,502
HRM*Organizational Citizenship Behavior	-,013	,028	-1,252	-439	,662

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2026.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara Human Resource Management dengan Organizational Citizenship Behavior sebesar $0,662 > 0,05$. Maka berkesimpulan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior tidak mampu memoderasi pengaruh variabel HRM terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 16. Coefficientsa Memoderasi Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	88.596	134.294		660	,512
Komunikasi Interpersonal	-697	2.151	-.817	,324	,747
Organizational Citizenship Behavior	-.914	2.124	-.851	,431	,668
Komunikasi Interpersonal* Organizational Citizenship Behavior	019	,034	2,050	565	,574

Sumber: Hasil Olah Data dengan menggunakan SPSS Version 20,0 tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi variabel interaksi antara Komunikasi Interpersonal dengan Organizational Citizenship Behavior sebesar $0,574 > 0,05$. Maka berkesimpulan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior tidak mampu memoderasi pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal terhadap variabel Kinerja Pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh HRM terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PERKIM Kota Lubuklinggau

Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Human Resource Management (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 8,861$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,001$ dengan nilai signifikan $0,000 < (\alpha) 0.05$. Hal ini menunjukkan H1 diterima yang berarti secara parsial variabel Human Resource Management (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

Penerapan Human Resource Management (HRM) Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau yang efektif dapat mencakup beberapa aspek penting seperti proses perekrutan pegawai dan seleksi pegawai, perencanaan sumber daya manusia (SDM), sistem kompensasi, hingga pemberian penghargaan tertulis dan tidak tertulis terhadap setiap pegawai, hingga kesempatan pengembangan karir yang luas. Ketika pegawai mendapatkan kesempatan pengembangan karir yang luas maka mereka akan lebih mengoptimalkan kinerja kerja serta lebih percaya diri dalam menyelesaikan tugas dan mampu bekerja lebih optimal dan efektif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudho et al., (2024) yang menyatakan bahwa Human Resource Management (HRM) berpengaruh signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Serta dikuatkan dengan hasil penelitian relevan yang berjudul Pengaruh "High Performance Human Resource Management Practices Terhadap Organizational Citizenship Behavior Yang Dimediasi Work Engagement"

Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PERKIM Kota Lubuklinggau.

Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 5,154$ lebih besar dari nilai $t_{tabel} = 2,001$ dengan nilai signifikan $0,000 < (\alpha) 0.05$. Hal ini menunjukkan H2 diterima yang berarti secara parsial variabel Komunikasi Interpersonal (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau, Komunikasi Interpersonal memiliki peran yang sangat penting seperti proses penyampaian informasi, gagasan, maupun perasaan yang terjadi secara langsung antara dua orang atau lebih. Dalam lingkungan organisasi, komunikasi interpersonal tidak hanya berfungsi sebagai penyampaian informasi, tetapi juga menjadi sarana untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan harmonis, meningkatkan koordinasi antar pegawai, menyelesaikan permasalahan pekerjaan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita et al., (2024) yang menyatakan bahwa Human Resource Management (HRM) berpengaruh signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Serta dikuatkan dengan hasil penelian relevan yang berjudul "Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi Interpersonal, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel moderasi".

Pengaruh HRM dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai di Dinas PERKIM Kota Lubuklinggau.

Hasil dari Uji F yang diperoleh adalah Fhitung 44.932, Ftabel = 3,15 dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai Ftabel sebesar 3,15 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu Human Resource Management dan Komunikasi Interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita et al., (2024) yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Serta dikuatkan dengan hasil penelian relevan yang berjudul "Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi Interpersonal, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel moderasi".

Pengaruh HRM dengan OCB sebagai variabel moderasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

Hasil uji regresi MRA nilai signifikansi variabel interaksi antara HRM dengan Kinerja Pegawai sebesar $0,662 > 0,05$. Maka berkesimpulan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak mampu memoderasi pengaruh HRM terhadap Kinerja Pegawai.

Sistem dan praktik HRM (seperti pelatihan, penilaian kinerja yang adil, dan sistem kompensasi yang bersaing) pada dasarnya dirancang secara terstruktur (systemic design) untuk berdampak langsung pada Kinerja Pegawai. Ketika praktik HRM di organisasi sudah berjalan dengan sangat efektif dan transparan, karyawan dapat mencapai target kinerja formalnya (in-role performance) secara optimal tanpa perlu bergantung pada tinggi atau rendahnya OCB (extra-role behavior) yang mereka miliki. Dengan kata lain, efektivitas HRM sudah cukup kuat (sufficient) untuk mendorong kinerja tanpa membutuhkan dorongan dari variabel OCB.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal dengan OCB sebagai variabel moderasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PERKIM Kota Lubuklinggau.

Hasil uji regresi MRA nilai signifikansi variabel interaksi antara Komunikasi Interpersonal dengan Kinerja Pegawai sebesar $0,574 > 0,05$. Maka berkesimpulan bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak mampu

memoderasi pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai.

Komunikasi interpersonal yang berjalan secara efektif diindikasikan oleh keterbukaan (openness), empati, sikap mendukung (supportiveness), dan kejelasan pesan, mampu secara langsung menciptakan pemahaman tugas yang jelas (role clarity) dan iklim kerja yang kondusif. Ketika komunikasi antarpegawai maupun antara atasan dan bawahan sudah terjalin secara efektif, pegawai dapat menyelesaikan tugas formalnya (in-role performance) dengan baik tanpa perlu bergantung pada tinggi atau rendahnya perilaku sukarela (OCB)

KESIMPULAN

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

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Human Resource Management terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Human Resource Management dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.
4. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak mampu memoderasi pengaruh HRM terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.
5. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak mampu memoderasi pengaruh variabel Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Lubuklinggau.

DAFTAR PUSTAKA

- Anindita, P. (2021). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kecerdasan Emosional, dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Kebumen). *Jurnal Bangsa Kebumen*, 1–16.
- Ashari, A. I., & Jumaidah. (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>
- Fiernaningsih, D. N., Herijanto, P., Eka, W. S., Rachma, B., & Utami, S. E. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Gunistiyo, Noviany, D., & Prihadi, D. (2024). *Metodologi Penelitian Modern*.
- 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.
- Irfan Syahrini, M. (2023). Analisis Data Kuantitatif. *eJurnal Al Musthafa*, 3(3). <https://doi.org/10.62552/ejam.v3i3.64>

- Jufrizen, N. (2024). *Peran Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja*. UMSU Press.
- Kurniawan, et al. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1). Repository Alungcipta. <http://www.publisher.alungcipta.com/>
- Marjuni. (2018). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya*. UMSIDA Press.
- Sachicah. (2023). *Peran Komunikasi Interpersonal Antara Pimpinan dan Karyawan Toko Besi CV Barokah Indah Jaya Juwana Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja* (Skripsi, 1–48).
- Saifudin, D. M. (2018). *Asuhan Keperawatan Pada Lansia Yang Mengalami Arthritis Rheumatoid*. Universitas Jember.
- Sari, et al. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Komunikasi Interpersonal, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *YUME : Journal of Management*, 7(2), 1526–1541.
- Sarmiati, E. R. R. (2019). *Komunikasi Interpersonal*. CV. Irdh. www.irdhcenter.com
- Solimun, et al. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Perspektif Sistem* (Mengungkap Novelty dan Memenuhi Validitas Penelitian). UB Press.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sun, Z. (2025). Determining human resource management key indicators and their impact on organizational performance using deep reinforcement learning. *Scientific Reports*, 15(1), 1–21. <https://doi.org/10.1038/s41598-025-86910-2>
- Sunardiyah, F., Muhammad, A., & Naini, I. (2022). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kampanye Sosial Media, dan Citra Organisasi terhadap Kepuasan Konsumen di Bea Cukai Surakarta*, 20(2), 237–254.
- Syahrul Abidin. (2021). *Komunikasi Antarpribadi*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Titisari, Y. (2024). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. CV. Luminary Press Indonesia.
- Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Kato, I. (2018). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Waruwu, V. I., Marbun, S. N., & Napitupulu, J. (2025). Pengaruh Teknologi HRM, Pelatihan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Nias Barat. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 3929–3936. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1138>
- Wibowo. (2024). *Meningkatkan Kinerja Organisasi Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Takaza Innovatix Labs.
- Yanti, M. A. P. T. (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.
- 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>