



Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Shelia Destiviani^{1*}, Dewi Andriani², Sumartik³

¹²Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email:sheliadestiviani@gmail.com^{*1},dewiandriani@umsida.ac.id²,sumartik@umsida.ac.id³

Doi: <https://doi.org/10.37339/e-bis.v8i1.1618>

Diterbitkan oleh Politeknik Piki Ganesha Indonesia

Info Artikel

Diterima :

2024-01-04

Diperbaiki :

2024-01-04

Disetujui :

2024-01-08

Kata Kunci :

Human Resources Information System, Organizational Citizenship Behavior, Komunikasi Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Adanya Human Resource Information System, OCB dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan kurang bersemangat kerja dan karyawan merasa tertekan dengan tugas yang diberikan. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Mahakam Raya di Gempol. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh terdiri dari data primer dan sekunder yang diperoleh dengan wawancara, observasi dan penyebaran kuesioner kepada 185 karyawan UD. Mahakam Raya Teknik penerapan data dari SPSS 25 digunakan dalam analisis deskriptif. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Human Resource Information Systems, organizational citizenship behavior dan komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Mahakam Raya

ABSTRACT

The existence of Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Communication makes employee lack work enthusiasm and employee feel pressure by the tasks given This research aims to determine the influence of Human Resource Information Systems, Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Communication on UD Employee Performance Mahakam Raya in Gempol. This study uses a quantitative approach. The types of data obtained were primary data and secondary data obtained through observations, interviews and questionnaires involving 185 employees at UD. Mahakam Raya as questionnaires Descriptive analysis uses SPSS 25 data application techniques. The results of this study prove that human resource information systems Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Organizational Communication affect the performance of employees of UD. Mahakam Raya

Keywords:

Human Resources Information System, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Communication , Employee Performance

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 54316

PENDAHULUAN

Setiap bisnis membutuhkan informasi, baik untuk memperkirakan pekerjaan atau bahkan membuat keputusan bisnis. Agar tetap kompetitif dengan para pesaingnya, setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja organisasi tenaga kerjanya. Karena kinerja karyawan berdampak

pada kinerja organisasi secara keseluruhan, maka setiap perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik akan membuahkan hasil kerja yang baik dan sesuai sehingga kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik. Selain informasi, perusahaan juga dituntut untuk berkomunikasi dengan baik agar permasalahan akibat komunikasi yang kurang optimal dapat diminimalisir. Semua perusahaan pasti melakukan komunikasi, karena komunikasi merupakan suatu cara berkomunikasi antar karyawan perusahaan, dimana jika komunikasi yang baik tersampaikan maka pesan juga dapat tersampaikan secara utuh. Untuk melaksanakan pekerjaan, melaksanakan tugas-tugas organisasi juga tidak terlepas dari komunikasi dan informasi, yang nantinya berguna dalam segala kegiatan organisasi.

Memasuki era perkembangan teknologi saat ini, pihak manajemen juga harus mengetahui bagaimana cara menggunakan sistem informasi yang efektif untuk memperoleh tujuan atau perusahaan. Untuk memperoleh tujuan organisasi, sangat penting untuk memelihara informasi yang berkualitas tinggi dan rinci mengenai personel perusahaan. Kualitas keputusan sumber daya manusia bergantung terhadap mutu informasi yang disimpan. Salah satu teknologi modern yang sedang mejadi tren di bidang HR adalah *Internet of Things (IOT)* merupakan salah satu teknologi HR yang dapat memberikan informasi penting kepada pengambil keputusan. Kontribusi karyawan terhadap perusahaan juga penting untuk keberlangsungan bisnis. Selain harus mengikuti aturan perusahaan, mereka juga harus mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan dan memberikan nilai tambah kepada perusahaan. Misalnya kemampuan berempati terhadap rekan kerja, selain itu kerjasama antar karyawan juga dapat menjadi nilai tambah dalam perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Basri, 2020). Kinerja juga merupakan perilaku aktual setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya (Rahmani, 2019). Selain kinerja fisik mereka, karyawan dievaluasi berdasarkan faktor, termasuk bakat mereka dalam pekerjaan, perilaku mereka dalam pekerjaan, dan faktor-faktor lain yang relevan dengan bidang atau tingkat pekerjaan yang dilakukan (Hermawan & Adiyani, 2022). Kinerja yang tidak mencapai tujuan dapat menjadi pertanda adanya penyimpangan dalam proses kerja (Rizkia Hartini, 2020)

UD. Mahakam Raya Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan merupakan perusahaan pada sektor industri pengolahan yang bergerak di bidang pengolahan kayu yang memproduksi barang mentah menjadi barang setengah jadi. Pengambilan data absensi para karyawan juga menggunakan alat yang cukup modern saat ini yaitu menggunakan *finger print* yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk bisa mengambil keputusan dalam pemberian kompensasi kepada para karyawan. “Pimpinan menetapkan target produksi untuk setiap karyawan yang ada dan akan diberikan *reward* kepada karyawan yang melebihi target yang ditentukan perusahaan. Target produksi ini juga digunakan sebagai alat untuk mengukur kinerja karyawan yang bekerja”. Fenomena yang terjadi pada UD. Mahakam Raya adalah adanya kesalahan-kesalahan dalam produksi sehingga menyebabkan adanya retur produk serta hasil produksi rendah/tidak memenuhi tujuan yang ditetapkan perusahaan karena kurangnya kapasitas kerja karyawan dan berbagai kendala lain. Sehingga dari hal tersebut dapat menurunkan kinerja suatu karyawan. Hal ini didukung oleh data berikut.

Tabel 1. Target dan Realisasi Produksi UD. Mahakam Raya

No.	Tahun	Target	Realisasi	Presentase Realisasi
1	2018	3.000.000 balok	2.925.178	97,5%
2	2019	3.200.000 balok	3.096.605	96,7%
3	2020	3.500.000 balok	3.285.125	93,8%
4	2021	4.500.000 balok	4.172.400	92,7%
5	2022	5.000.000 balok	4.532.142	90,6%

Sumber : UD. Mahakam Raya Gempol – Pasuruan

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa realisasi produksi berdasarkan hasil kerja karyawan menunjukkan jika realisasi produksi tersebut dikategorikan tidak stabil karena dipengaruhi produktivitas karyawan yang tidak dapat memenuhi target dari perusahaan, dan presentase realisasi jadi tidak 100%, jika karyawan menghasilkan produk dengan target yang seimbang dengan perusahaan, maka perusahaan dapat memproduksi barang sesuai dengan permintaan. “Dengan hal tersebut kinerja karyawan belum mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Dalam menaikkan tujuan produksi, karyawan harus meningkatkan kinerjanya untuk memenuhi tujuan produksi perusahaan agar perusahaan dapat memperoleh keuntungan”.

Salah satu faktor mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Human Resource Information Systems* yang berkembang secara teknologi dan memiliki kemampuan untuk mengumpulkan, menyimpan, dan menganalisis data tentang individu dalam organisasi terdiri dari database serta perangkat keras dan perangkat lunak yang mengelola data untuk keperluan manajemen SDM (Rizkia Hartini, 2020). Penggunaan sistem informasi merupakan langkah menuju efisiensi karyawan yang optimal (Sholikah, Hesti, Yusaq Tomo Ardianto, 2022). Kualitas informasi merupakan faktor yang penting dalam efektivitas sistem informasi organisasi karena nilai informasi yang terintegritasi, yang mendorong kegiatan bisnis lebih efisien dan kompetitif (Kurniawan et al., 2023). Di perusahaan, pemanfaatan *Human Resource Information Systems* dapat meningkatkan efisiensi dan daya saing bisnis ketika ketersediaan informasi yang cepat tepat dan akurat untuk porses pengambilan keputusan (Jimmy Rusjiana, 2016). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *human resource information systems* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Rizkia Hartini, 2020). Namun pada penelitian ini tidak ada pengaruh *human resource information systems* terhadap kinerja karyawan (Jimmy Rusjiana, 2016).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti jika ada salah satu indikator *Organizational Citizenship Behavior* yang diterapkan, dan hal ini berpengaruh terhadap kinerja mereka. *Organizational citizenship behavior (OCB)* yaitu kepribadian pribadi bersifat diskresi dan tidak secara eksplisit selain itu segera ditanggapi oleh sistem *reward* formal, hal ini secara kolektif dapat menaikkan efisiensi organisasi (Andriani, 2020). Perilaku individu ini melebihi tanggung jawab pekerjaan yang telah dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan. Biasanya perilaku ini muncul karena karyawan merasa kurang puas terhadap perusahaan, maka dari itu hal ini karyawan berusaha untuk meningkatkan komitmen serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Fanisya Rahmadina Putri a, 2022) “OCB dikenali dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi dan performa suatu organisasi” (Destari & Suwandi, 2023). Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Lombogia et al., 2022). Namun, bertolak

belakang pada hasil penelitian ini yang menunjukkan hasil OCB berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Ahmad Bustomi, Irfan Sanusi, 2020).

Komunikasi organisasi juga termasuk faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena Komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi/pesan serta penyampaian makna dalam kelompok formal dan informal dalam suatu organisasi (Widiawati et al., 2023). Dijelaskan juga bahwa komunikasi organisasi merupakan suatu komunikasi terpadu, *top-down* dan *bottom-up* yang bertujuan untuk menyebarkan informasi dan pesan untuk mengurangi kesalahan komunikasi dan mengatasi permasalahan organisasi (Heru Sri Wulan, 2022). Komunikasi organisasi sangat penting untuk mendukung kegiatan organisasi dan merupakan aspek penting dalam kehidupan organisasi, oleh karena itu perlu adanya pemahaman tentang proses ini (Safari et al., 2021). Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Elvie Maria, Edison, 2021). Sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Yusuf, 2020).

Tujuan dari “penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruhnya variabel *Human Resource Information Systems*, *Organizational Citizenship Behavior*, Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan”. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan, memberikan informasi baru, dan membantu penulis menerapkan ide-ide yang berhubungan dengan sumber daya manusia, serta bagi pihak lain yang ingin berkontribusi terhadap kemajuan ilmu pengetahuan yang lebih tinggi di bidang sumber daya manusia. Dari permasalahan tersebut terkait Kinerja Karyawan. Terdapat adanya faktor yang mempengaruhi yaitu *Human Resource Information Systems*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dan Komunikasi Organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu terkait kinerja karyawan. Pada *research gap* yang diidentifikasi dalam penelitian terdahulu.

KAJIAN PUSTAKA

Human Resource Information Systems

Human Resource Information Systems berkaitan dengan proses sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan, mengambil, memvalidasi informasi yang dibutuhkan perusahaan untuk meningkatkan keputusan SDM (Jimmy Rusjiana, 2016). Sedangkan menurut penelitian lain *Human Resource Information Systems* berkaitan dengan sistem terintegrasi digunakan untuk mengumpulkan, menyimpan dan menganalisis berbagai informasi tentang karyawan suatu Perusahaan, termasuk database dan aplikasi komputer (Wibowo & Indiyati, 2023). Sedangkan dari penelitian lain menyebutkan, *Human Resource Information Systems* berkaitan dengan sistem informasi modern yang digunakan untuk menunjang aktivitas MSDM dalam mengelola sejumlah data karyawan (Inez Gracia Hapsari et al., 2023). Indikator *Human Resource Information Systems* diantaranya ialah (Meldona, 2011):

1. Tepat waktu : kemampuan menggunakan waktu secara efektif dan efisien untuk mencapai produktivitas maksimal
2. Akurat : sejauh mana hasil penilaian, perhitungan, atau rinciannya sesuai dengan nilai atau standar yang relevan

3. Ringkas : penyajian singkat informasi asli, namun tetap mempertahankan isi dan perspektif asli
4. Relevan : adanya hubungan atau kesesuaian dengan kebutuhan pekerja
5. Lengkap : tidak ada kurangnya dalam menyajikan informasi

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior berkaitan dengan perilaku karyawan yang secara sukarela dan tanpa paksaan serta bukan kewajibannya untuk membantu pekerjaan yang orang lain sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi (Andriani, 2020). Sedangkan menurut penelitian lain OCB berkaitan dengan perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara umum meningkatkan fungsi efisiensi dan efektivitas (Bustami & Heryanto, 2022). Sedangkan dari penelitian lain menyebutkan, OCB berkaitan dengan perilaku karyawan baik terhadap rekan kerja ataupun perusahaan, yang mana perilaku tersebut melebihi standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat positif bagi perusahaan (Aulia Fadli & Suyuthie, 2022). Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* antara lain (Lombogia et al., 2022):

1. *Altruism* : perilaku yang membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan, seperti bersedia menjadi sukarelawan untuk membantu rekan kerja yang baru, membantu kolega yang terbebani pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan rekan kerja yang tidak hadir tanpa dipaksa.
2. *Courtesy* : perilaku yang mencegah terjadinya kesulitan terkait hubungan kerja, misalnya karyawan dapat memikirkan dampak potensial dari tindakan mereka terhadap rekan kerja yang lain sehubungan dengan hubungan kerja.
3. *Civic Virtue* : suatu perilaku yang bertanggungjawab ketika mengikuti aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti menghadiri pertemuan yang tidak diperlukan namun tetap bermanfaat bagi bisnis, terbuka untuk mengikuti atau mematuhi pada perubahan internal, dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan produktivitas.
4. *Conscientiousness* : perilaku mendedikasikan diri pada pekerjaan & raih hasil di atas standar yang telah ditetapkan, seperti bekerja sehabis, mematuhi semua peraturan perusahaan, tidak membuang waktu dan bersedia melakukan pekerjaan diluar lingkup pekerjaannya sendiri yang bukan merupakan tanggung jawab atau kewajiban karyawan.
5. *Sportmanship* : perilaku yang mencakup menerima keadaan atau kondisi yang tidak menyenangkan dan kurang ideal, seperti tidak menyukai keluhan remeh dan tidak suka mengabaikan kenyataan.

Komunikasi Organisasi

Komunikasi berkaitan dengan suatu sistem yang menyatukan visi dan menjaganya agar tetap sejalan dengan organisasi (Elvie Maria, Edison, 2021). Sedangkan menurut penelitian lain komunikasi organisasi berkaitan dengan unit-unit komunikasi pertunjukan dan penafsiran pesan yang merupakan bagian dari suatu organisasi (Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi, 2021). Sedangkan penelitian lain menyebutkan, Komunikasi Organisasi berkaitan dengan proses

interaksi yang menciptakan, memelihara dan memperkuat suatu organisasi (Hermawan & Adiyani, 2022). Indikator Komunikasi Organisasi adalah (Safari et al., 2021):

1. Pengirim pesan

Pengirim pesan adalah orang yang mengirimkan pesan. Otak yang menyampaikan pesan merupakan sumber informasi/pesan yang disampaikan. Dengan demikian, pesan yang dikirim harus dibuat terlebih dahulu oleh pengirimnya.

2. Pesan

Pesan merupakan informasi yang terkandung dalam pesan dikirimkan kepada komunikan. Pesan ini dapat berbentuk verbal atau non verbal. Pesan non verbal dapat diungkapkan melalui bahasa tubuh, nada suara, ekspresi wajah dan cara lain di luar ucapan atau tulisan yang semuanya digunakan untuk menyampaikan pesan.

3. Saluran

Saluran merupakan jalur yang dilalui pesan dari suatu komunikator ke komunikator lainnya. Saluran komunikasi yang umum adalah gelombang suara dan cahaya yang dapat kita dengar dan kita lihat, namun alat yang digunakan bisa berbeda-beda.

4. Penerima pesan

Penerima pesan merupakan orang yang menerjemahkan dan menafsirkan informasi yang dikandungnya.

5. Balikan (*Feedback*)

Umpan balik merupakan tanggapan terhadap pesan yang telah diterima dan diteruskan kepada pengirim pesan atau komunikator. Melalui umpan balik, komunikator dapat mengetahui apakah pesan yang disampaikan telah dipahami sesuai dengan harapan atau belum. Seperti menjalankan kedisiplinan, mengubah perilaku, menghilangkan kesalahpahaman, meningkatkan produktivitas kerja dan lain-lain.

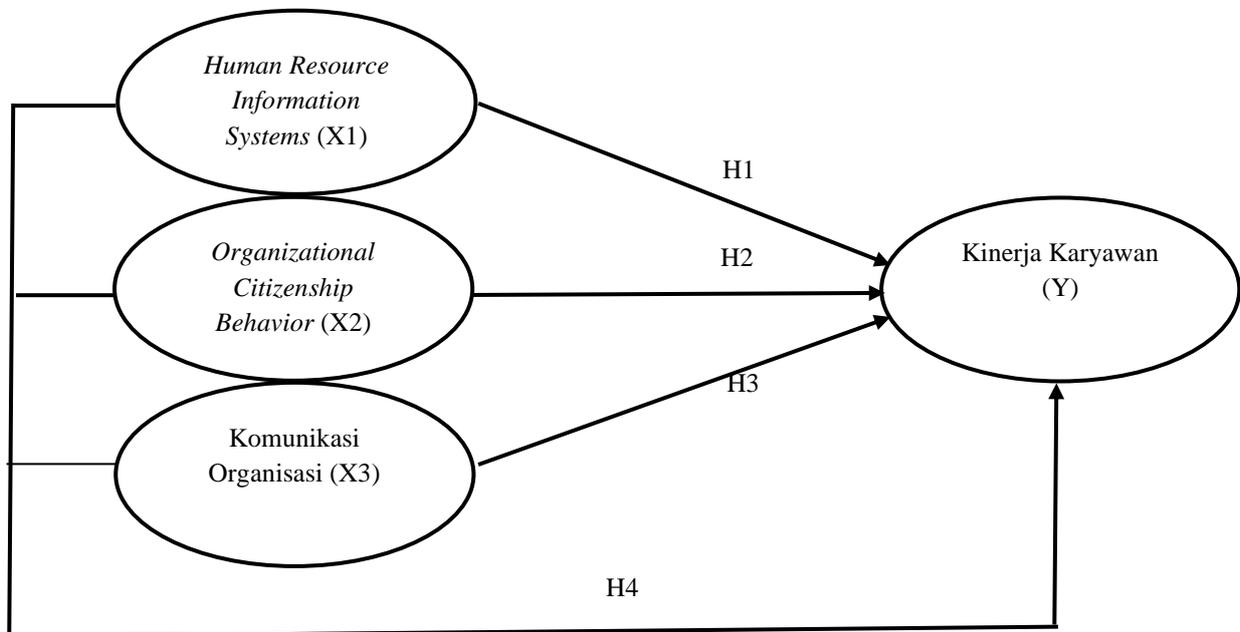
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berkaitan dengan hasil kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Kurniawan et al., 2023). Sedangkan menurut penelitian lain, Kinerja karyawan berkaitan dengan kinerja sebenarnya, atau kinerja yang diberikan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Lukito, 2020). Sedangkan penelitian lain menyebutkan, Kinerja karyawan mengacu pada hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu yang dimilikinya (Abrar & Isyanto, 2019). Indikator kinerja karyawan antara lain:(Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi, 2021)

1. Hasil kerja : suatu produk berupa barang, jasa dan informasi yang dihasilkan dari suatu proses penyelesaian suatu tugas dengan menggunakan peralatan kerja atau perlengkapan kerja dalam jangka waktu tertentu.
2. Kualitas pekerjaan : hasil yang dapat diukur dari efektifitas dan efisiensi kerja yang dilakukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan.
3. Ketepatan waktu : tindakan melakukan apa yang perlu dilakukan pada waktu yang telah ditentukan.
4. Absensi : suatu bentuk pendataan mengenai kehadiran karyawan atau individu yang menjadi bagian dari pelaporan dari suatu lembaga dan mencakup data kehadiran.

5. Kerja tim : bentuk kerja kelompok dengan keterampilan dan komitmen untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1 Kerangka Konseptual
Sumber : Teori dan Hasil Penelitian

Hipotesis

H1 : Human Resource Information Systems berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Organizational Citizenship Behavior berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H4 : Human Resource Information Systems, OCB dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan *Human Resource Information Systems*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Komunikasi Organisasi* sebagai variabel bebas dan *Kinerja karyawan* sebagai variabel terikat. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Resource Information Systems*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Komunikasi Organisasi* terhadap *Kinerja Karyawan*. Lokasi penelitian ini berada di UD. Mahakam Raya. Populasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari objek penelitian. Seluruh karyawan pada UD. Mahakam Raya menjadi populasi dalam penelitian ini yang jumlahnya tidak dapat dihitung dengan pasti. Sampel diambil dari populasi dengan teknik pengambilan *Simple Random Sampling* dengan metode survei. Data merupakan informasi yang dapat digunakan untuk memudahkan dalam penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sumber data yang dengan menggunakan teknik

pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner melalui kertas yang berisi pernyataan yang diberikan kepada karyawan UD. Makaham Raya dan kajian literatur dari penelitian terdahulu. Pernyataan-pernyataan dikembangkan menggunakan metrik untuk setiap variabel. Menggunakan skala *Likert* 1-5 (sangat tidak setuju – sangat setuju) sebagai skala pengukuran setiap indikator pernyataan pada penelitian ini. Metode pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS 25. Analisis data dalam penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas yang merupakan komponen Uji Kualitas data dan Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolonieritas yang merupakan komponen Uji Asumsi Klasik. Pembuktian hipotesis pada penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji F.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisa

Penelitian ini menjelaskan pengaruh *Human Resource Information Systems*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan UD. Mahakam Raya merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur industri pengolahan kayu. Objek penelitian ini adalah karyawan. Penelitian ini memiliki karakteristik berbeda-beda bagi respondennya. Adapaun karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Keterangan	Total	Presentase
Jumlah Sampel	185	185%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	125	125%
Wanita	60	60%
Usia		
17 – 24 Tahun	30	30%
25 – 32 Tahun	40	40%
33 - 40 Tahun	30	30%
41 – 48 Tahun	50	50%
>56 Tahun	35	35%
Tingkat Pendidikan		
SMA/Sederajat	125	125%
Diploma	-	-
Sarjana	-	-
Lainnya	60	60%
Lama Bekerja		
0>1 Tahun	30	30%
1>2 Tahun	135	135%
>2 Tahun	20	20%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Correlation (R Hitung)	R Tabel	Keterangan
<i>Human Resource Information Systems (X1)</i>	X1.1	0,754	0,144	Valid
	X1.2	0,710	0,144	Valid
	X1.3	0,734	0,144	Valid
	X1.4	0,346	0,144	Valid
	X1.5	0,632	0,144	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior (X2)</i>	X2.1	0,689	0,144	Valid
	X2.2	0,871	0,144	Valid
	X2.3	0,854	0,144	Valid
	X2.4	0,839	0,144	Valid
	X2.5	0,637	0,144	Valid
Komunikasi Organisasi (X3)	X3.1	0,691	0,144	Valid
	X3.2	0,700	0,144	Valid
	X3.3	0,724	0,144	Valid
	X3.4	0,687	0,144	Valid
	X3.5	0,574	0,144	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,748	0,144	Valid
	Y1.2	0,725	0,144	Valid
	Y1.3	0,748	0,144	Valid
	Y1.4	0,778	0,144	Valid
	Y1.5	0,742	0,144	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas SPSS 25, data diolah 2023

Dilakukan uji validitas pada Tabel 3 untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Dari pengujian uji validitas total item menunjukkan bahwa pernyataan yang diajukan kepada responden variabel “*Human Resource Information Systems (X1)*, *Organizational Citizenship Behavior (X2)*, Komunikasi Organisasi (X3) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien korelasi memperoleh item pernyataan lebih besar nilai R Tabel sebesar 0,144 (>0,144)”, maka semua butir pernyataan dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
<i>Human Resource Information Systems (X1)</i>	5	0,637	0,6	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (X2)</i>	5	0,836	0,6	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X3)	5	0,703	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,800	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas SPSS 25, data diolah 2023

Data yang reliabel apabila besar nilai pada variabel memiliki Cronbach’s Alpha >0,6 (Ghozali, 2013). Nilai koefisien reliabilitas dari hasil tabel di atas menunjukkan variabel *Human Resource Information Systems* sebesar 0,637, *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,836, Komunikasi Organisasi sebesar 0,703, dan kinerja karyawan sebesar 0,800. Sehingga dapat disimpulkan dari pengujian tersebut dikatakan reliabel karena nilai Cronbach’s Alphanya >0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

		Unstandardized Residu:
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11889459
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.041
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.012
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.231
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil Uji Normalitas SPSS 25, data diolah 2023

Berdasarkan tabel 5. Dalam uji normalitas ini diperoleh dengan nilai Sig. sebesar 0,231 lebih besar dari 0,05. Dipastikan variabel tersebut tersebar secara normal. Apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka hasil yang didapatkan dapat dinyatakan variabel penelitian ini memiliki data memenuhi asumsi distribusi yang normal.

Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	Deviation from Linearity	Sig. Linearity	Kesimpulan
Human Resource Information Systems (X1)-Y	0,968	0,485	Deviation from Linearity >0,05	Linier
Organizational Citizenship Behavior (X2)- Y	0,819	0,648	Deviation from Linearity >0,05	Linier
Komunikasi Organisasi (X3)-Y	0,878	0,555	Deviation from Linearity >0,05	Linier

Sumber: Hasil Uji Linieritas SPSS 25, data diolah 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Deviation from Linearity* pada variabel *Human Resource Information Systems* sebesar 0,485, *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,648, Komunikasi Organisasi sebesar 0,555 dan semua nilai >0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel bersifat linier.

Uji Autokorelasi

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Sig. F Change	Durbin-Watson
					df1	df2		
1	,644 ^a	0,415	0,405	2,136	3	181	0,000	1,791

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi (X3), Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2), Human Resource Information Systems (X1)

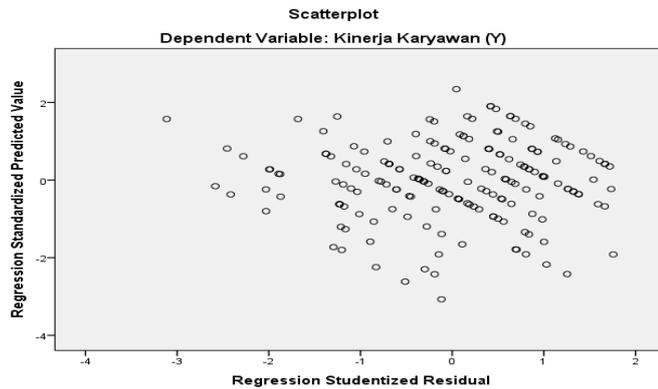
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Uji Autokorelasi SPSS 25, data diolah 2023

Pengujian autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin-Watson (DW). Jika nilai Durbin-Watson (DW) kurang dari 5 maka tidak terjadi autokorelasi (Ghozali, 2013). Dari hasil pengujian diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,791. Jika nilai Durbin-Watson kurang dari 5 atau $1,791 < 5$ maka nilai yang digunakan dalam penelitian dianggap bebas autokorelasi. Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa autokorelasi tidak terdapat pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terdapat perbedaan varian dari nilai residual pada observasi yang 1 ke observasi yang lain. Dapat dilihat pada gambar 2 dibawah Adapun nilai tingkat signifikan variabel bebas :



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Uji Heteroskedastisitas SPSS 25, data diolah 2023

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dapat melakukan pengambilan keputusan dapat dilihat berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Ketika nilai VIF dari keseluruhan variabel independent berada di bawah angka 10. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa uji multikolinearitas pada penelitian ini memenuhi linearitas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics</i>		
Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Human Resource Information Systems (X1)	.800	1.250
Organizational Citizenship Behavior (X2)	.966	1.035
Komunikasi Organisasi (X3)	.811	1.232

Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Uji Multikolinearitas SPSS 25, data diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel independent memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10. Variabel *Human Resource Information Systems* sebesar 1,250, *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 1,035, dan *Komunikasi Organisasi* sebesar 1,232. Selain itu, nilai Tolerance semua variabel juga lebih besar dari 0,1 dengan variabel *Human Resource Information Systems* sebesar 0,800, *Organizational*

Citizenship Behavior sebesar 0,966, dan Komunikasi Organisasi sebesar 0,811. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel independent penelitian ini.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda bertujuan untuk memperhitungkan/memprediksi nilai suatu variabel, pada penelitian ini variabel dependen dan independennya adalah “*Human Resource Information Systems (X1)*, *Organizational Citizenship Behavior (X2)*, Komunikasi Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)”.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda coefficients^a

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.915	1.789		1.070	.286
<i>Human Resource Information Systems (X1)</i>	.344	.068	.321	5.047	.000
<i>Organizational Citizenship Behavior (X2)</i>	.111	.050	.128	2.214	.028
Komunikasi Organisasi (X3)	.464	.069	.422	6.680	.811

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Uji Regresi Linier Berganda SPSS 25, data diolah 2023

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dijelaskan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,915 + 0,344 X_1 + 0,111 X_2 + 0,464 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) bernilai positif 1,915. Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel *Human Resource Information Systems (X1)*, *Organizational Citizenship Behavior (X2)*, Komunikasi Organisasi (X3) dianggap konstan atau memiliki nilai tetap maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,915.
2. Untuk variabel *human resource information systems* diperoleh koefisien b1 sebesar 0,344 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa ketika variabel *human resource information systems* mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.344 satuan.
3. Untuk variabel *organizational citizenship behavior* diperoleh koefisien b2 sebesar 0,111 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa ketika variabel *organizational citizenship behavior* mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.111 satuan.
4. Untuk variabel komunikasi organisasi diperoleh koefisien b3 sebesar 0,464 yang menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa ketika variabel komunikasi organisasi mengalami kenaikan satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.464 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Jika nilai signifikansi alpha 0,05 , maka terdapat alasan untuk menerima Ha yang menyatakan bahwa setiap masing-masing variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dan menolak H₀ yang menyatakan tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun t tabel penelitian ini sebesar 1,653. Hasil uji parsial (uji t) adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji T coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.91	1.789		1.070	.286
	<i>Human Resource Information Systems (X1)</i>	.344	.068	.321	5.047	.028
	<i>Organizational Citizenship Behavior(X2)</i>	.111	.050	.128	2.214	.000
	Komunikasi Organisasi (X3)	.464	.069	.422	6.680	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Hasil Uji Parsial (t) SPSS 25, data diolah 2023

Human Resource Information Systems (X1) : Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat tabel uji t dengan t_{hitung} sebesar 5,047 serta memiliki nilai signifikansi yakni 0,028. Hasilnya menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,047 > 1,653$). Nilai signifikan $< 0,05 \alpha$ ($0,028 < 0,05$), artinya dari variabel *Human Resource Information Systems* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD. Mahakam Raya.

Organizational Citizenship Behavior (X2) : Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat tabel uji t dengan t_{hitung} sebesar 2,214 serta memiliki nilai signifikansi yakni 0,000. Hasilnya menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,214 > 1,653$). Nilai signifikan $< 0,05 \alpha$ ($0,000 < 0,05$), artinya dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD. Mahakam Raya.ta memiliki nilai signifikansi yakni 0,000. Hasilnya menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$

Komunikasi Organisasi (X3) : Berdasarkan tabel 10 diatas dapat dilihat tabel uji t dengan t_{hitung} sebesar 6,680 serta memiliki nilai signifikansi yakni 0,000. Hasilnya menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,680 > 1,653$). Nilai signifikan $< 0,05 \alpha$ ($0,000 < 0,05$), artinya dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada UD. Mahakam Raya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan mempunyai tujuan untuk menguji variabel *Human Resource Information Systems (X1)*, *Organizational Citizenship Behavior (X2)*, Komunikasi Organisasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji F

		Anova				
Mode		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio	585.276	3	195.092	42.745	.000 ^b
	Residue	826.107	181	4.564		
	Totals	1411.384	184			

Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

Predictors: (Constant), Komunikasi Organisasi (X3), Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X2), Human Resource Information Systems (X1)

Sumber: Hasil Uji Simultan (f) SPSS 25, data diolah 2023

Berdasarkan tabel 11 hasil uji f terlihat nilai F_{hitung} memiliki besaran 42,745 dengan signifikansi sebesar 0,000. Di sisi lain, untuk F_{tabel} di tingkat signifikansinya itu 5% dan untuk df sebesar $K=3$, $df_2 = (185-3-1= 181)$. Jadi diperoleh hasil perhitungan jika nilai F_{tabel} yaitu 2,65 dan hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana $42,745 > 2,65$. Sebaliknya nilai signifikansinya lebih kecil dari α yaitu $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Artinya variabel independent mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Pembahasan

Hipotesis Pertama (H1): *Human Resource Information Systems (X1)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti *Human Resource Information Systems (X1)* terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya telah menerapkan *Human Resource Information Systems* yang diberikan kepada karyawan dengan baik akan menyebabkan peningkatan kinerja pada karyawan.

Variabel *Human Resource Information Systems* dengan nilai indikator tertinggi adalah tepat waktu. "Melakukan proses pendataan yang berkaitan dengan SDM dilakukan tepat waktu dan melakukan laporan berkala setiap minggu dan setiap bulan sehingga banyak informasi yang didapatkan tidak fragmatis dan data yang dibutuhkan karyawan dapat dilakukan pembaharuan setiap harinya". Sistem absen karyawan yang cukup modern juga digunakan perusahaan dapat megambil keputusan untuk menentukan gaji karyawan, Adapun data-data mengenai karyawan juga berupa penilaian kinerja yang nantinya dapat dijadikan untuk memutuskan untuk promosi jabatan pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya dalam menerapkan *Human Resource Information Systems* dengan baik. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizkia Hartini, 2020), dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *Human Resource Information Systems* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Kedua (H2): *Organizational Citizenship Behavior (X2)* berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti *Organizational Citizenship Behavior (X2)* terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Temuan menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya telah menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* sudah berjalan cukup baik.

Variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan nilai indikator tertinggi adalah *Courtesy/* Hubungan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sikap OCB karyawan akan tercipta apabila mempunyai hubungan baik terhadap sesama karyawan. Contohnya karyawan lama yang membantu karyawan baru dan melakukan penyesuaian serta penyelesaian pekerjaan, dan mematuhi kebijakan perusahaan dengan baik sehingga tidak menimbulkan konflik antar karyawan atau menjalin hubungan baik. Karyawan UD. Mahakam Raya juga setuju untuk menggantikan pekerjaan sesama rekan kerja saat absen dan membantu sesama karyawan yang pekerjaannya dianggap *overload* ataupun beberapa pekerjaan yang telah menumpuk sebelumnya. Karyawan menyatakan bahwa perlu untuk saling membantu dalam meringankan pekerjaan yang padat demi lancarnya suatu pekerjaan dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya dalam menerapkan sikap OCB dengan baik. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lombogia et al., 2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Ketiga (H3): Komunikasi Organisasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti Komunikasi Organisasi (X3) terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya telah menerapkan komunikasi organisasi sudah berjalan dengan baik.

Variabel komunikasi organisasi dengan nilai indikator tertinggi adalah saluran. Hal ini menunjukkan bahwa metode yang dilakukan untuk menyampaikan pesan mudah dipahami oleh karyawan. “Contohnya kepala bagian memberikan tugas kepada karyawan dengan cara yang baik untuk komunikasi, cukup jelas untuk dipahami oleh karyawan dan karyawan dapat memberikan *feedback/* tanggapan yang baik dengan menghasilkan *output* yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang diinginkan oleh Perusahaan”. Hal ini menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya menerapkan komunikasi organisasi yang efektif untuk meningkatkan hasil produksi dan kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elvie Maria, Edison, 2021), dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Komunikasi Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Keempat (H4): Human Resource Information Systems (X1), Organizational Citizenship Behavior (X2), dan Komunikasi Organisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data terbukti *Human Resource Information Systems*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Komunikasi Organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dinyatakan bahwa *Human Resource Information Systems*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Komunikasi Organisasi yang diterapkan UD. Mahakam Raya hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan hasil produksi perusahaan.

SIMPULAN

Berlandaskan temuan dari riset sekaligus pembahasan yang sudah dipaparkan pada poin di atas maka dapat ditarik konklusi terkait simpulan berikut bahwa, 1) melalui pengujian menerangkan jika untuk variabel *Human Resource Information Systems* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya. 2) melalui pengujian menerangkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya. 3) melalui pengujian menerangkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya. 4) melalui pengujian menerangkan bahwa variabel *Human Resource Information Systems*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Komunikasi Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Mahakam Raya. Dari uraian diatas menunjukkan bahwa UD. Mahakam Raya telah menerapkan sistem informasi untuk para karyawannya dengan tepat, menciptakan sikap OCB yang baik, dan memperhatikan komunikasi organisasi agar tetap terjaga dalam organisasi. Hal ini telah berkontribusi positif atau sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. “Mengolah data sumber daya manusia dengan baik dan selalu melakukan pembaruan data dengan tepat, membangun hubungan baik dengan rekan kerja, dan menjalin komunikasi secara baik antar karyawan maupun atasan dan bawahan dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan”. Dengan demikian, perusahaan dapat meraih keberhasilan dalam pertumbuhan yang lebih baik dan mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian lain yang memiliki konsentrasi yang sama, yaitu sumber daya manusia. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel penelitian baru untuk menyelidiki variabel-variabel lain yang berpotensi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya antara lain penambahan variabel mediasi dan moderasi. Perluasan populasi dan ukuran sampel penelitian juga harus dipertimbangkan. Penelitian selanjutnya mungkin juga mempertimbangkan kriteria sampel responden.

REFERENSI

- Abrar, U., & Isyanto, I. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Urchindize Cabang Madura). *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 7(2), 115. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v7i2.868>
- Ahmad Bustomi, Irfan Sanusi, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Survei pada Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung). *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 1–16.
- Andriani, R. (2020). No Title Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Kuala Mina Persada. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 34–39.
- Annisa Nur Islami, Merry Fridha Tri Palupi, M. I. R. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Feva Indonesia. *Jurnal Representamen*, 7(1), 60–68.
- Aulia Fadli, M., & Suyuthie, H. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan di Grand Rocky Hotel Kota Bukittinggi. *Jurnal Kajian*

- Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 3(2), 96–102.
<https://doi.org/10.24036/jkpbp.v3i2.43472>
- Basri, H. (2020). Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat. *Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 42–52. <https://doi.org/10.37012/ileka.v1i1.145>
- Bustami, T., & Heryanto, J. (2022). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prioritas Cabang Bengkulu. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 3(2), 368–377. <https://doi.org/10.36085/jems.v3i2.3643>
- Destari, A. N., & Suwandi. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Self Efficacy dan Self Esteem terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi SP-A pada PT. Surya Multindo Industri. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 5593–5600.
- Elvie Maria, Edison, W. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PASAR SWALAYAN MAJU BERSAMA MEDAN. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 4(2), 93–102.
- Fanisya Rahmadina Putri a, Y. N. S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Patra Badak Arun Solusi. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 18, 10–22.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*.
- Hermawan, R., & Adiyani, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Ti Aval Tasikmadu). *Jurnal Ganeshwara*, 1, 1–19. <http://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/view/2346%0Ahttp://ejournal.utp.ac.id/index.php/JG/article/download/2346/520521514>
- Heru Sri Wulan, R. S. (2022). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MANAJEMEN KINERJA BARU PADA PERUBAHAN ORGANISASI DI CV. CANDI KARYA. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 6(2), 1–15.
- Inez Gracia Hapsari, Rini Fatmawati, & Setya Prihatiningtyas. (2023). Strategi Pengaruh Human Resource Information System Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi HRD & GA PT. Sumi Rubber Indonesia. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 26(1), 64–79. <https://doi.org/10.30649/aamama.v26i1.147>
- Jimmy Rusjiana. (2016). PENGARUH SISTEM INFORMASI SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. RABBANI BANDUNG. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(1), 21–29.
- Kurniawan, A. W., Friska, S., Ruma, Z., Sahabuddin, R., & Burhanuddin. (2023). PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA APARAT DESA PARUMPANAI. *SINOMIKA JOURNAL*, 2(2), 251–256.
- Lombogia, C., Trang, I., & Pandowo, M. H. C. (2022). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA TOMOHON).

Jurnal EMBA, 10(2), 671–681.

- Lukito, R. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2), 1–9. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/10599>
- Meldona, S. (2011). *Perencanaan Tenaga Kerja*. UIN-Maliki Press, Malang.
- Rahmani, H. F. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beton Elemen Persada. *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 1(1), 30–40. <https://doi.org/10.36423/jumper.v1i1.209>
- Rizkia Hartini. (2020). PENGARUH APLIKASI HUMAN RESOURCE INFORMATION SYSTEM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT MANDOM INDONESIA TBK. *Conference on Innovation and Application of Science and Technology (CIASTECH 2020)*, 39–46.
- Safari, T., Zulkarnaen, W., & Nurhanipah, H. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PD. BPR LPK GARUT KOTA CABANG BAYONGBONG. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(1), 1339–1351.
- Sholikah, Hesti, Yusaq Tomo Ardianto, D. A. P. (2022). Pengaruh Kualitas Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja pada PT. Era Mulia Abadi Sejahtera. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Informatika*, 8(2), 125–133.
- Wibowo, B. A., & Indiyati, D. (2023). *Peran Human Resource Information System (HRIS) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Vi Yogyakarta*. 10(2), 1026.
- Widiawati, A., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA STAF KANTOR DESA MULYASARI. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 167–178.
- Yusuf, D. A. dan S. (2020). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GAPA CITRAMANDIRI, RADIO DALAM – JAKARTA SELATAN. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43.