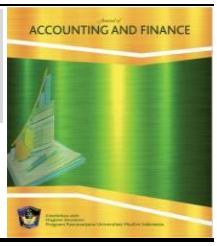
Journal of Accounting Finance (JAF)
Volume 2, Nomor 2, Oktober 2021
P-ISSN: 2722-3132, E-ISSN: 2722-3124
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jaf
This work is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License.



Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI), Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone

Ahmad Afandi[1], Salim Basalamah[2], Sabri Hasan[3]
[1]*PT. PLN (Persero), UP3 Watampone, Sulawesi Selatan*
[2,3]*Universitas Muslim Indonesia, Makassar*
ahmadafandi13@gmail.com

ABSTRAK

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Relevant Information (Jri), Dan Teknologi Informasi dan Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone.Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor Teknologi Informasi yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja Karyawan PT.Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Relevant Information (JRI), Teknologi Informasi dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

The results of this study indicate that all variables, namely: Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Relevant Information (Jri), and Information Technology and Performance have a positive and significant influence simultaneously on the performance of employees of PT.Perusahaan Listrik Negara (State Electricity Company), Watampone Customer Service Implementing Unit. Partially, it was found that the Information Technology factor which had the most dominant significant influence on the performance of the employees of PT. Perusahaan Listrik Negara, the Implementing Unit for Watampone Customer Service.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Job Relevant Information (Jri), Information Technology and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat di sisi lain bertugas mencari keuntungan untuk tambahan pendapatan negara. Namun, Juga perseroan berfungsi seperti badan layanan umum (BLU) yang bertugas melayani kebutuhan listrik masyarakat (public service obligation). Sumber tenaga listrik bisa didapatkan dari tenaga uap, tenaga air, surya atau matahari, diesel, gas, dan yang lainnya. Dan dengan kemajuan teknologi saat ini, hampir seluruh sumber energi itu kita gunakan untuk pembangkit listrik yang hasil akhirnya dapat dinikmati' Berbicara tentang kinerja selalu berkaitan dengan budaya perilaku didalam organisasi itu sendiri. Perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu konsep yang baru dalam hal analisis kinerja. Konsep ini menjelaskan bahwa perilaku OCB dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi sosial antara karyawan menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah perusahaan karena pada dasarnya perusahaan tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) diharapkan memberikan kontribusi bagi perusahaan berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Kontribusi OCB merupakan penyumbang yang mungkin atau tidak mungkin menguntung kan pada masa depan. Intinya adalah penghargaan yang bertambah kepada OCB merupakan tidak langsung dan tidak pasti, dibanding dengan kontribusi formal seperti produktivitas yang tinggi atau teknik yang baik atau solusi yang inovatif. Reward merupakan padanan kata dari kompensasi, penghargaan atau hadiah. Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi Tohardi, (2002). Penghargaan dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan. Metode ini bisa mendorong perbuatan dan kelakuan pegawai agar selalu merasa bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang. Selain memotivasi, penghargaan juga bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapai.

Krisler dan Icuk (2006) dalam penelitiannya tentang job relevant information (JRI) memahami bahwa JRI merupakan informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang berhubungan dengan tugas dan ditemukan hubungan positif antara partisipasi penyusunan anggaran dengan JRI. Dalam konteks kerja yang lebih umum, JRI diperlukan agar kinerja karyawan sejalan dengan target-target perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pertukaran informasi dalam perusahaan sangat mempengaruhi pengambilan keputusan atas suatu tugas yang ditanggung oleh karyawan. Dengan adanya pemberian informasi melalui adanya job desk, standar operasional prosedur (SOP), rapat, sistem informasi manajemen maupun sistem informasi akuntansi, serta cara komunikasi antara atasan dengan bawahan maupun antar karyawan, maka akan mempengaruhi proses pengambilan tindakan atau keputusan yang lebih baik.

Teknologi Informasi (TI) telah berkembang dengan pesat pada saat ini. Teknologi Informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi informasi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global.

Menurut Kadir dan Triwahyuni (2003:2) "Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemprosesan informasi". Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer merupakan seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya. Pemanfaatan Teknologi Informasi (TI) untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi, individu dan perusahaan tentu akan mendatangkan sesuatu yang positif. Namun perlu diketahui bahwa TI dapat membuat kita menjadi insan yang lebih berarti dengan memanfaatkannya untuk hal yang positif. Manfaat Teknologi Informasi (TI) untuk hal yang positif tentu akan mendapat banyak dukungan dari berbagai kalangan. Berbagai literatur sistem informasi penuh dengan pemodelan dari faktor-faktor yang dikaitkan dengan penggunaan atau penerimaan TI oleh pekerja, pengambilan keputusan, dan manajer. Para ahlipun menemukan pendekatan perilaku Sistem Informasi Managemen (SIM) pada pendekatan psikologi yaitu Theory Reassoned Actioned (TRA) dan Technology Acceptence Model (TAM).
Theory of Reasoned Actioned (TRA) yaitu teori tindakan yang beralasan dengan satu premis bahwa reaksi dan persepsi seseorang terhadap sesuatu hal, akan menentukan sikap dan perilaku orang tersebut. Reaksi dan persepsi pengguna Teknologi

Informasi (TI) akan mempengaruhi sikapnya dalam penerimaan terhadap teknologi tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah persepsi pengguna terhadap kemanfaatan dan kemudahan penggunaan TI sebagai suatu tindakan yang beralasan dalam konteks pengguna teknologi.

Faktor yang selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Teknologi Informasi (TI) untuk mendukung berbagai kebutuhan dan perkembangan organisasi, individu dan perusahaan tentu akan mendatangkan sesuatu yang positif. Namun perlu diketahui bahwa TI dapat membuat kita menjadi insan yang lebih berarti dengan memanfaatkannya untuk hal yang positif. Manfaat Teknologi Informasi (TI) untuk hal yang positif tentu akan mendapat banyak dukungan dari berbagai kalangan.

Menurut Kadir dan Triwahyuni (2003:2) "Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemprosesan informasi". Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer merupakan seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Sedangkan kegunaan utama teknologi informasi secara global adalah membantu dalam pemecahan masalah dengan kreatifitas tinggi dan membuat manusia semakin efektif dalam memanfaatkannya.

Berbagai literatur sistem informasi penuh dengan pemodelan dari faktor-faktor yang dikaitkan dengan penggunaan atau penerimaan TI oleh pekerja, pengambilan keputusan, dan manajer. Para ahlipun menemukan pendekatan perilaku Sistem Informasi Managemen (SIM) pada pendekatan psikologi yaitu Theory Reassoned Actioned (TRA) dan Technology Acceptence Model (TAM). Theory of Reasoned Actioned (TRA) yaitu teori tindakan yang beralasan dengan satu premis bahwa reaksi dan persepsi seseorang terhadap sesuatu hal, akan menentukan sikap dan perilaku orang tersebut. Reaksi dan persepsi pengguna Teknologi Informasi (TI) akan mempengaruhi sikapnya dalam penerimaan terhadap teknologi tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhinya adalah persepsi pengguna terhadap kemanfaatan dan kemudahan penggunaan TI sebagai suatu tindakan yang beralasan dalam konteks pengguna teknologi.

Penelitian kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Hasil penelitian Lestari Ghaby (2018) menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan hasil penelitian Komalasari, Nasih dan Prasetio (2009) menunjukkan bahwa organizational citizenship behavior (OCB) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Umayah (2015) menunjukkan bahwa system reward dan JRI, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Ribuwati (2018) pengendalian internal berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian. Mayarani, Santoso, Riyandatu dan Wardayati (2017) menunjukan pengendalian internal tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian Susanti, Cholifah dan Sutopo (2018) dan menunjukkan bahwa Reward dan Punishment secara bersama–sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Sri, Sjahruddin dan Purnomo (2015) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, diantaranya ialah dengan memberikan rasa nyaman melalui gaya kepemimpinan, motivasi kerja, serta budaya organisasi dalam perusahaan tersebut. Mengacu pada uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB), Job Relevant Information (JRI) Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia.

Rivai (2004: 6) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Dessler (2011) mendefenisikan manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia secara umum bertujuan meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial Rivai, (2015). Tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen sumber daya manusia yang umumnya juga dikenal sebagai manajemen personalia, studi manajemen menguraikan upaya-upaya yang terkait dengan sumber daya manusia kalangan manajer operasional dan memperlihatkan bagaimana para professional personalia memberikan andil atas upaya-upaya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (employee performance) adalah tingkatan di mana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan Simamora, (2003). Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara, (2007).

Kinerja karyawan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja karyawan sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari sebuah hasil. Berdasarkan beberapa pengertian Kinerja Karyawan yang dikemukakan oleh

beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan merupakan proses dan pencapaian tugas-tugas karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai dalam rangka memenuhi target pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep OCB yaitu OCB merupakan kinerja extra role yang terpisah dari kinerja in-role atau kinerja yang sesuai deskripsi kerja. Pendekatan kedua adalah memandang OCB dari prinsip atau filosofi politik. Pendekatan ini mengidentifikasi perilaku anggota organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi Saleem dan Amin, (2013).

Sejalan dengan di atas, OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku karyawan. OCB ini mengacu pada konstruk dari "extra-role behavior", di definisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. Dengan demikian OCB merupakan perilaku yang fungsional, extra-role, prososial yang mengarahkan individu, kelompok atau organisasi Dyne, (1995) dalam Singh dan Singh, (2010).

Job Relevant Information (JRI)

Menurut George H. Bodnar (2000), informasi adalah data yang diolah sehingga dapat dijadikan dasar untuk mengambil keputusan yang tepat, mengidentifikasi dua jenis informasi utama dalam organisasi yaitu Decision Influencing dan Job Relevant Information (JRI), yakni informasi yang memfasilitasi pembuatan keputusan yang berhubungan dengan tugas. JRI meningkatkan kinerja melalui pemberian perkiraan yang lebih akurat mengenai lingkungan sehingga dapat dipilih rangkaian tindakan efektif yang terbaik. Omposunggu dan Bawono (2006) menyatakan bahwa apabila bawahan atau pelaksana anggaran ikut berpartisipasi dalam penyusunan anggaran maka menghasilkan pengungkapan informasi privat yang mereka miliki.

Teknologi Informasi

Menurut Kadir dan Triwahyuni (2003:2) "Teknologi informasi adalah seperangkat alat yang membantu Anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi". Hal ini dijelaskan bahwa teknologi informasi merupakan suatu gabungan antara teknologi komputer dan teknologi komunikasi. Teknologi komputer adalah seperangkat peralatan yang digunakan untuk mengubah data menjadi suatu informasi yang dapat menjadi bahan dalam pengambilan keputusan. Data-data yang dapat diolah oleh perangkat komputer dapat berupa angka maupun gambar. Sedangkan teknologi komunikasi adalah teknologi yang berupa komunikasi yang berhubungan dengan jarak jauh (misalnya

telepon, radio, dan televisi). Komputer dapat mengolah data menjadi informasi seperti komunikasi lisan maupun tulisan, dan dengan komputer pula hal itu dapat diakses. Jadi teknologi komputer dan teknologi komunikasi adalah hal yang tidak dapat dipisahkan. Fauzi (2008:5) Teknologi informasi adalah teknologi yang memanfaatkan komputer sebagai perangkat utama untuk mengolah data menjadi informasi yang bermanfaat.

Kemudahan Penggunaan Teknologi Informasi Dalam Jogiyanto (2007:115) konstruk kemudahan penggunaan pesepsian (Perceived ease of use) ini juga suatu kepercayaan (belief) tentang proses pengambilan keputusan. Jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi mudah digunakan maka dia akan menggunakannya. Sebaliknya jika seseorang merasa percaya bahwa sistem informasi tidak mudah digunakan maka dia tidak akan menggunakannya. Konstruk kemudahan penggunaan persepsian (Perceived ease of use) juga dibetuk dari banyak indikator. Menurut Davis (1986) dalam Jogiyanto (2007) juga menggunakan 6 buah indikator untuk membentuk konstruk tersebut yaitu:

a. Mudah dipelajari
b. Terkedali
c. Jelas dan dapat dimengerti
d. Fleksibel
e. Menjadi terampil
f. Mudah untu digunakan

Pemanfaatan Teknologi Informasi memiliki peran yang sangat vital terutama untuk dunia bisnis dan pendidikan. Bisnis tanpa memanfaatkan TI akan cenderung menjadi kendur dan terancam bangkrut. Banyak pejuang bisnis yang beralih dengan memanfaatkan teknologi untuk mendukung keberlangsungan dan meningkatkan keuntungan mereka. Menurut Riasetiawan (2005) dalam Novianto (2009) menjelaskan sistem informasi melakukan beberapa fungsi yaitu mengumpulkan data, melakukan pemprosesan data, manajemen data, pengendalian data dan penghasil data. Beberapa fungsi yang dilakukan dengan menggunakan sistem informasi dalam berproses bisnis terdiri dari pemprosesan transaksi pengawasan pengingat dan penggalian informasi. Adanya sistem informasi berbasis teknologi mengacu pada tujuan sistem informasi itu sendiri sedangkan Wilkinson (2000) sistem informasi mendukung fungsi penyediaan informasi bagi pihak manajemen, serta sebagai sarana pendukung untuk kegiatan operasional perusahaan sehari-hari. Keunggulan utama dari sistem informasi berbasis teknologi adalah sifatnya yang online dan realtime. Laporan dapat dihasilkan langsung dari basis data transaksi sehingga mencerminkan kondisi terkini dari operasional bisnis. Semua transaksi yang tercatat bisa dalam bentuk softcopy atau hardcopy sehingga dapat ditelusuri dengan mudah.

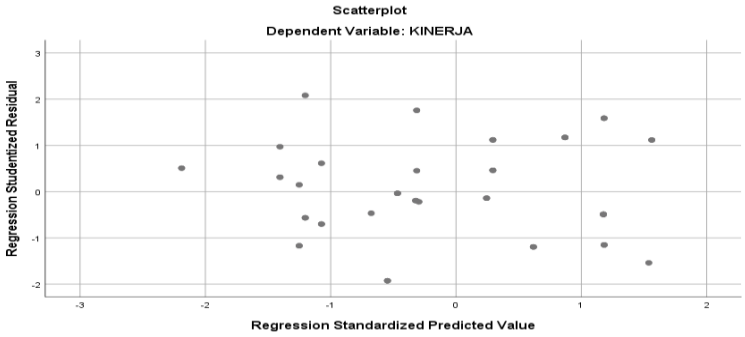
METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan adalah deskriftif kuantitatif dengan jenis penelitian studi kasus yang didukung survey. Adapun sifat penelitian adalah deskriktif explanatory, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview), dengan daftar pertanyaan (questionnaire)

dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone yang berjumlah 99 orang. Penarikan sampel dengan metode strified sampling. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji normalitas, uji multikoliniearitas, uji heteroskedastisitas dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov test. Uji dilakukan untuk mengetahui distribusi data normal atau tidak. Hasil uji kolmogorov smirnov test terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,899 dan diatas nilai signifikansi (0,5) hal ini berarti variabel residual data berdistribusi normal. Kemudian pada Uji Heteroskedastisitas Metode ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya.



Gambar 1. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar.1 grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja berdasarkan masukan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI) dan Teknologi Informasi). Setelah melakukan uji asumsi klasik maka dilakukan uji regresi liniear berganda yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI) dan Teknologi Informasi)) terhadap variabel terikat kinerja. Analisis dilakukan dengan bantuan program SPSS Statistics 25.0 for windows.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.077	.403		.192	.848
	(OCB)	.330	.069	.362	4.771	.000
	JRI	.232	.053	.311	4.352	.000
	Teknologi Informasi	.464	.070	.496	6.656	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Tabel 1. menunjukkan model persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu Y = 0,077 + 0,330X1 + 0,232X2 + 0,464X3+ e. Berdasarkan persamaan tersebut dapat di uraikan sebagai berikut: nilai konstanta menunjukkan bahwa pengaruh variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI) dan Teknologi Informasi adalah positif, berarti menunjukkan bahwa jika variable k Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI) dan Teknologi Informasi meningkat akan diikuti peningkatan kinerja. Nilai koefisien variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien variabel Job Relevant Information (JRI) ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel Job Relevant Information (JRI) sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Nilai koefisien variabel Teknologi Informasi ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel Teknologi Informasi sebesar satu satuan maka akan meningkatkan kinerja. Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu pengaruh dari variabel bebas (Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI) dan Teknologi Informasi) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja.

Nilai t hitung variabel OCB adalah 4.771 dan t tabel bernilai 2.70 sehingga t hitung > t tabel (4,771> 2.70), kemudian apabila dilihat dari angka sig OCB 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung variabel Job Relevant Information (JRI) adalah 4,352 dan t tabel bernilai 4,352 sehingga t hitung > t tabel (4.352 > 2.70), kemudian apabila dilihat dari angka sig 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Job Relevant Information (JRI) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung variabel Teknologi Informasi) adalah 6.656 dan t tabel bernilai 6.656 sehingga t hitung > t tabel (6.656 > 2.70), kemudian jika dilihat dari angka sig Teknologi Informasi) 0,00 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja angota. Uji F dilakukan untuk melihat secara bersama–sama (serentak) pengaruh dari variabel yaitu (X1, X2, X3) berupa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI) dan Teknologi Informasi terhadap kinerja (Y).

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	**10.437**	**3**	**3.479**	**36.591**	.000[b]
	Residual	**9.032**	**95**	**.095**		
	Total	**19.469**	**98**			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), kompetensi , rekruitmen dan kompensasi

Berdasarkan Anova (Tabel 2.) didapatkan nilai F hitung sebesar 36.591 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0.000a. Jadi F hitung > F tabel (36.591 > 2,70) atau signifikansi (Sig.) < 5 % (0.000 < 0.05) artinya bahwa variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI) dan Teknologi Informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa Ho ditolak Ha diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information (JRI) dan Teknologi Informasi

terhadap kinerja pegawai. Pengujian Koefisien Determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (Organizational Citizenship Behavior (OCB) (X1), Job Relevant Information (JRI)(X2) dan Teknologi Informasi (X3)) terhadap variable terikat (kinerja). Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu (0 < R2 < 1). Jika R2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya, jika R2 semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hasil pengujian koefisien determinasi menggunakan program SPSS Statistics 25.0 for windows dapat terlihat pada Tabel 3.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732[a]	.536	.521	.30835
a. Predictors: (Constant), TEK INFORMASI, JRI, OCB				

PEMBAHASAN

Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB)Terhadap kinerja.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Artinya bahwa, peningkatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan akan diikuti dengan peningkatan kinerja, begitupun sebaliknya penurunan Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan akan diikuti dengan menurunnya kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempengaruhi kinerja karyawan secara positif atau searah dan signifikan.Penelitian ini telah dibuktikan melalui tanggapan responden yang mengatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Pojoh, et al (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja , sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Pojoh et al mengemukakan bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya memperhatikan faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja seperti kesesuaian Organizational Citizenship Behavior (OCB) formal dengan tupoksi, kesesuaian jurusan, kesesuaian Organizational Citizenship Behavior (OCB), yang dapat memberikan perubahan dan tambahan pemahaman dan dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

Pengaruh Job Relevant Information (JRI) Terhadap kinerja.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel Job Relevant Information (JRI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone. Hal ini menunjukkan ada hubungan yang searah antara Job Relevant Information dengan kinerja, dalam arti jika terjadi peningkatan Job Relevant Information maka kinerja

akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan penelitian terdahulu, antara lain: Silvia, Bagia, dan Cipta (2016) yang meneliti pengaruh Job Relevant Information (JRI)terhadap kinerja karyawan. Syukriy Abdullah (2014) yang meneliti Tentang Pengaruh Job Relevant Information (JRI)Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Relevant Information (JRI)dan motivasi baik secara bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Kabupaten Pidie Jaya.

Pengaruh Teknologi InformasiTerhadap Kinerja.

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Teknologi Informasi yang diperoleh para karyawan sepenuhnya dapat mendorong semangat kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan. Dasar pertimbangannya adalah bahwa Teknologi Informasi baik langsung maupun tidak langsung seperti perangkat dan peralatan berupa alat, seperti komputer, sistem, dan jaringan teknologi informasi yang digunakan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya meskipun demikian masih ada karyawan memberikan tanggapan yang mengatakan bahwa Teknologi Informasi yang diterima oleh para karyawan cukup sesuai bahkan ada yang mengatakan sudah sesuai dengan tingkat kebutuhan mereka. Sejalan dengan temuan hasil penelitian Mukti Wibowo dkk (2014) "Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk". Teknologi Informasi fisik dan non-fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. oleh Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB) mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone.Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Job Relevant Information mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Teknologi Informasi mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Organizational Citizenship Behavior (OCB), rekruitmen dan Teknologi Informasi terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Watampone.

REFERENSI

Azizollah, Arbabisarjou; Hajipour, Reza; Mahdi, Sadeghian Sourki. ,2014, The Correlation Between Justice and Organizational Citizenship Behavior and Organizational Identity Among Nurses, Global Journal of Health Science Vol. 6.6, 2014, pp. 252-260.

Atikah, Rizka (2020) Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Job Relevant Information(JRI), Pengendalian Internal dan Sistem Reward Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia I di Medan

Arifin, Anwar, 2000. Kinerja dan Pelayanan Publik. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Beheshtifar, Malikeh; Hesani, Gholam Reza. 2013, Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Factor to Decrease Organizational Conflict, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Vol. 5.1, May 2013, pp. 214-222.

Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta

Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit: Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

Lee, Ung Hee; Kim, Hye Kyoung; Kim, Young Hyung, 2013, Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. Global Business and Management Research V. 5.1 (2013), pp. 54-65.

Malayu Hasibuan, (2017,94) Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 94.

Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, cetakan pertama, Penerbit: Raja Grafindo Persada, Jakarta

Rivai, Veithzal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, cetakan pertama, Penerbit: Raja Grafindo Persada, Jakarta

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A., 2013, Organizational Behavior. (15 th Edition, 2013) New Jersey: Prentice Hall.

Renny Husniati, Dewi Cahyani Pangestuti 2018 Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pegawai Upn "Veteran" Jakarta

Tohardi Ahmad (2002) Manajemen Sumber Daya Manusia Penerbit Mandar Maju.

Umi Farida, Manajemen Sumber Daya Manusia 1 (Ponorogo: Unmuh Ponorogo Press, (2017), 86.

Vigoda, E., dan Goliembiewski, R.T. (2001)." Citizenship Behaviorand the Spirit of New Managerialism. A Theoretical Framework and Challenge for Governance". American Review of Public Administration.Vol.31 No.3.September 2001 273-295.

Wei Zheng, Mian Zhang, Hai Li, 2012, "Performance Appraisal Process and Organizational Citizenship Behavior", Journal of Managerial Psychology, Vol. 27 Iss: 7, pp.732 - 752