

Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang**Didik Suhari ^{*)}****Arini Fitria Mustapita ^{**)}****Mohamad Bastomi ^{***)}****Email : didiksuhari877@gmail.com****Universitas Islam Malang*****Abstract***

This research aims to determine the influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior on the performance of Malang Regency Regional Inspectorate employees. This research method uses quantitative methods. The population used was ASN employees of the Malang Regency Regional Inspectorate and 52 respondents were obtained using a saturated sampling technique. The data collection method uses an online questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the IBM SPSS Statistics 27 program. The research results show that Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially Perceived Organizational Support has a positive and significant effect on employee performance, partial job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and partial Organizational Citizenship Behavior has no significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behavior*

Pendahuluan

Perkembangan industri yang semakin pesat ditandai dengan datangnya era revolusi industri 4.0 yang membawa perubahan yang berdampak signifikan pada segala bidang yang terkait dengan aktivitas industri. Sumber daya manusia merupakan salah satu alasan utama tercapainya tujuan pemerintahan, dengan efisiensi kerja yang tinggi, pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas menjadi dorongan dan motivasi bagi pemerintahan untuk menyediakan segala yang dibutuhkan pegawai, merupakan salah satu cara bagi pemerintahan untuk meningkatkan kesuksesan dan produktivitasnya. Peranan sumber daya manusia sangat penting bagi keberlangsungan pemerintahan untuk mewujudkan program dan tujuan pemerintahan agar dapat terus tercapai serta maksimal (Abadi dkk, 2020).

Menurut Nguyen dkk (2021) Kinerja diartikan sebagai kemampuan organisasi untuk memberikan kinerja yang kompeten, berkualitas tinggi, dan efisien di tempat kerja. Hal ini merupakan unsur yang sangat penting karena mencakup kemampuan setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja sangat penting bagi organisasi Karena kinerja yang baik adalah kinerja yang memungkinkan organisasi berkinerja cukup baik untuk bertahan dan berkembang mencapai tujuan keberhasilannya.

Menurut Purwaningtyas & septyarini (2021) Dukungan organisasi yang dirasakan didefinisikan sebagai jenis dukungan organisasi yang berkembang melalui interaksi antara karyawan dan penyelia organisasi. Dukungan organisasi juga mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap metrik kinerja pemerintah dan empati terhadap kesejahteraan pegawai. Ketika lembaga pemerintah

memberikan dukungan maksimal kepada pegawainya, Karyawan menanggapi dukungan ini dengan bekerja keras, mengerahkan seluruh tenaga dan pikiran dalam pekerjaannya, serta meningkatkan kinerjanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas, diantaranya adalah dukungan organisasi yang dirasakan. Menurut Kurniawan dan Harsono (2021), terdapat tiga faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai: Faktor kelembagaan meliputi aktivitas politik, keadilan prosedural, dan tekanan peran. Faktor individu meliputi etnis, toleransi, kenyamanan, dan emosi positif. Penelitian ini konsisten dengan penelitian Firmada et al. (2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan.

Menurut Koesmono (2014) Kepuasan kerja merupakan sikap positif karyawan terhadap kondisi kerja dan adaptasi terhadap situasi. Pekerjaan didasarkan pada interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, menjaga standar kinerja, dan hidup dalam kondisi kerja yang kurang ideal. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti kepuasan kerja.. Menurut Sutrisno (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai antara lain, faktor psikologis, meliputi minat kenyamanan dalam bekerja sikap terhadap pekerjaan dan, bakat dan keterampilan. Faktor sosial, faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara pegawai dengan rekan kerja dan atasan. Faktor fisik merupakan faktor yang menyangkut jenis pekerjaan manajemen waktu peralatan kerja, kondisi pegawai dan kesehatan pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Salsabila dkk (2022) Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ristiana (2013) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku sukarela karyawan yang terlihat dan dapat diamati. Kesukarelaan dalam bentuk tindakan belum tentu mencerminkan motivasi yang sebenarnya. untuk mengetahui nilai-nilai Anda i dari pemerintahan itu memang tidak selalu mudah, oleh sebab itu pemerintahan sering kali berfokus pada apa yang bisa di lihat. Menurut Nazmah dkk (2018) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai di antaranya yaitu motivasi kerja dan keadilan organisasi. Motivasi kerja, motivasi pegawai dalam bekerja dapat di tingkatkan dengan mengevaluasi kinerja, memberikan tanggung jawab yang sesuai, dan mendengarkan saran, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Keadilan organisasi, Keadilan organisasi terhadap pegawai mencakup perlakuan yang adil dan setara dalam gaji dan penugasan kerja. Penelitian ini sejalan dengan Regina dkk (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Support*, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2005) Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang di lakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang di berikan kepadanya, berdasarkan keterampilan, pengalaman dan waktu yang dimilikinya. Kinerja pegawai merupakan kombinasi dari tiga faktor penting: kemampuan dan minat karyawan, penerimaan delegasi tugas dan deskripsi peran, serta tingkat motivasi karyawan. Semakin tinggi kadar faktor-faktor diatas maka semakin tinggi pula kinerja pegawainya. Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa indikator dalam kinerja pegawai diantaranya, kemampuan, keterampilan dan keahlian, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi

Perceived Organizational Support

Menurut Asfar dkk (2017) *Perceived Organizational Support* merupakan tingkat dukungan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam memenuhi kebutuhan sosial emosional karyawan. Organisasi harus didukung dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Artatio dan Kartika (2017) ada beberapa indikator dalam *Perceived Organizational Support* diantaranya, Organisasi menghargai kontribusi karyawan, organisasi mengakui upaya khusus karyawan, organisasi menangani setiap keluhan karyawan, organisasi dengan tulus peduli terhadap kesejahteraan karyawan, organisasi memberi tahu karyawan Jika seorang karyawan tidak melakukan pekerjaannya dengan baik, organisasi organisasi peduli terhadap kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan, organisasi memberikan perhatian yang cermat, dan organisasi bangga dengan keberhasilan karyawan dalam bekerja dalam kepuasan Kerja

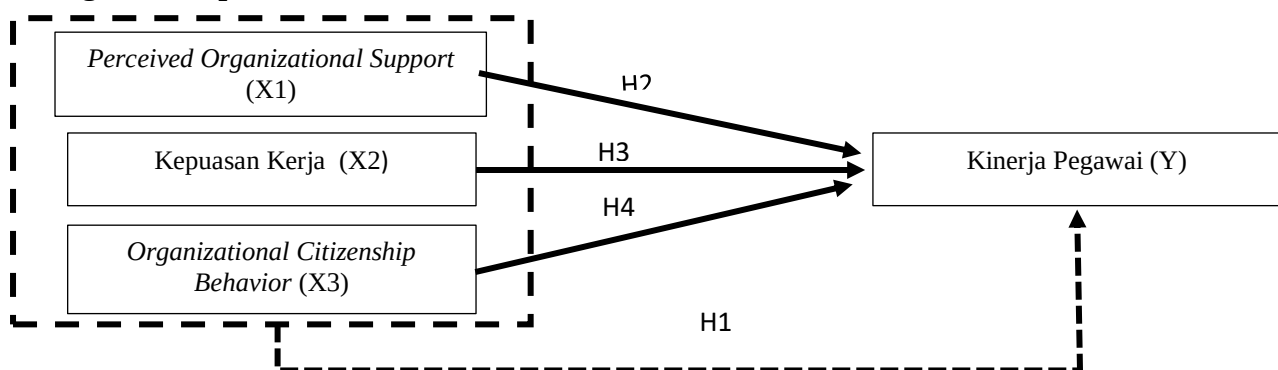
Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2014) Kepuasan kerja merupakan penilaian perasaan atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya, berkaitan dengan lingkungan kerja, dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui pekerjaan atau aktifitas kerja. Disisi lain, tingkat kepuasan kerja pegawai sangatlah penting karena pegawai di pemerintahan merupakan pertimbangan utama dalam menentukan berhasil atau tidaknya tujuan pemerintahan. Menurut Afandi (2018) ada beberapa indikator dalam kepuasan kerja diantaranya, gaji, kepuasan promosi, kepuasan supervisi, kepuasan rekan kerja, kepuasan pekerjaan.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ (2017) *Organizational Citizenship Behavior* Ini adalah tindakan sukarela individu yang tidak secara langsung diakui oleh sistem penghargaan formal dan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi secara keseluruhan. Sifat sukarela artinya tindakan tersebut tidak memerlukan peran atau uraian tugas yang bersifat wajib, yaitu tidak memerlukan persyaratan kerja sama dengan perusahaan atau organisasi. Menurut Wahyu (2017) ada beberapa indikator *Organizational Citizenship Behavior* diantaranya, tindakan tolong menolong, menjalin hubungan yang baik antar instansi, menjaga perilaku sesama bagian organisasi, memberikan kinerja yang maksimal, loyalitas terhadap instansi, kemauan untuk terus berkembang.

Kerangka konseptual



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support*, kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang secara simultan
- H2 : Terdapat pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang
- H3 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang
- H4 : Terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif. Menurut Syahza (2021:51) Penelitian kuantitatif merupakan analisis data dalam bentuk bilangan yang dijadikan sebagai hasil pengujian hipotesis. Hal ini untuk mengukur pentingnya atau signifikansi variabel dependen dan independen dalam penelitian. Penelitian ini disebut juga penelitian *eksplanatori research*, yang artinya menjelaskan jawaban dari penelitian agar menjadi bahan kajian. Sumber dan metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan (a) data primer (b) data sekunder, metode analisa data menggunakan uji instrumen (a) validitas (b) reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik (a) uji multikolineritas (b) uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (a) uji f (b) uji t, dan koefisien determinasi (*adjusted R²*) metode dalam mengolah data ini menggunakan SPSS Statistics 27.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan pegawai ASN pada Inspektorat Daerah Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sebab jumlah populasi tidak sampai 100 yaitu 52 pegawai ASN yang masing-masing memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda.

Hasil Uji dan Pembahasan

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y1.1 Kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang sudah di tentukan perusahaan	0,807	0,279	Valid
	Y1.2 Saya merasa standard kinerja saya yang baik mampu meningkatkan hasil yang ingin dicapai dalam pemerintahan	0,852	0,279	Valid
	Y1.3 Saya selalu bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya	0,744	0,279	Valid
	Y1.4 Saya mampu meningkatkan pengembangan diri saya dalam sikap kinerja terhadap organisasi	0,781	0,279	Valid
	Y1.5 Saya melihat mutu diri saya mampu meningkatkan karakteristik secara berkelanjutan	0,739	0,279	Valid
	Y1.6 Efisiensi kerja saya melebihi standard pegawai yang ada	0,795	0,279	Valid
Perceived Organizational Support	X1.1 Organisasi selalu menghargai kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugasnya	0,807	0,279	Valid
	X1.2 Organisasi menghargai usaha yang telah pegawai berikan terhadap pemerintahan	0,783	0,279	Valid
	X1.3 Organisasi memberikan bantuan kepada saya untuk menyelesaikan suatu tugas yang tidak mampu saya kerjakan	0,827	0,279	Valid
	X1.4 Kepedulian sesama pegawai menimbulkan kesejahteraan dalam bekerja	0,756	0,279	Valid
	X1.5 Organisasi memberikan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja saya	0,792	0,279	Valid
	X1.6 Saya melihat kepedulian di dalam organisasi menciptakan kepuasan terhadap kinerja pegawai	0,838	0,279	Valid
	X1.7 Organisasi selalu menunjukkan perhatian yang besar kepada setiap anggotanya	0,833	0,279	Valid
	X1.8 Keberhasilan pegawai dalam bekerja menciptakan suatu kebahagiaan sendiri dalam organisasi	0,714	0,279	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1 Saya menerima gaji sesuai dengan kompetensi	0,663	0,279	Valid
	X2.2 Saya merasa adanya kepuasan promosi sesuai dengan pencapaian kontribusi kerja saya	0,812	0,279	Valid
	X2.3 Saya merasa puas dengan tingkat dukungan yang diberikan oleh atasan dalam mengatasi tantangan kerja	0,830	0,279	Valid
	X2.4 Saya merasa pegawai disini dapat menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja	0,882	0,279	Valid
	X2.5 Saya merasa nyaman dengan keadaan di tempat saya bekerja	0,846	0,279	Valid
Organizational Citizenship Behavior	X3.1 Saya bersedia menolong sesama rekan kerja	0,612	0,279	Valid
	X3.2 Sesama pegawai harus menciptakan lingkungan kerja yang positif	0,638	0,279	Valid
	X3.3 Saya bersedia mematuhi peraturan organisasi diluar pengawasan	0,752	0,279	Valid
	X3.4 Saya bersedia melaksanakan tugas secara lebih baik melampaui standard kerja	0,802	0,279	Valid
	X3.5 Saya merasa loyalitas terhadap instansi dalam membangun hubungan dengan organisasi	0,800	0,279	Valid
	X3.6 Saya secara sukarela mengembangkan potensi diri untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas	0,793	0,279	Valid

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas diatas diketahui nilai r tabel sebesar 0,279 yang diperoleh dari total sampel 52 responden dan signifikansinya 5% nilai r hitung variabel *perceived organizational support* (X1), kepuasan kerja (X2) *organizational citizenship behavior* (X3) dan kinerja pegawai (Y)

yang dilihat *person correlation* nilainya lebih besar daripada *r* tabel sehingga dapat dinyatakan semua item variabel tersebut valid.

Tabel 2. Uji reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	0,875	Reliabel
<i>Perceived organizational support</i> (X1)	0,914	Reliabel
Kepuasan kerja (X2)	0,867	Reliabel
<i>Organizational citizenship behavior</i> (X3)	0,830	Reliabel

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui setiap nilai variabel menunjukkan nilai koefisien > Cronbach's Alpha, Kinerja pegawai sebesar $0.875 > 0,6$ variabel *perceived organizational support* sebesar $0,914 > 0,6$ kepuasan kerja sebesar $0,867 > 0,6$ dan *Organizational citizenship behavior* sebesar $0,830 > 0,6$ dengan hal ini semua item dinyatakan reliabel.

Tabel 3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		Unstandardized Residual	52
Normal Parameters ^{a,b}		Mean	.0000000
		Std. Deviation	1.50682448
Most Extreme Differences		Absolute	.090
		Positive	.090
		Negative	-.073
Test Statistic			.090
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.
e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber : data diolah, 2024

Pada tabel 3 mempunyai nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Multikolineritas

No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	<i>Perceived organizational support</i> (X1)	0,217	4,605	Bebas Multikolineritas
2	Kepuasan kerja (X2)	0,325	3,080	Bebas Multikolineritas
3	<i>Organizational citizenship behavior</i> (X3)	0,235	4,250	Bebas Multikolineritas

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa seluruh variabel *independen* terbebas dari multikolineritas. Hal itu karena nilai *tolerance* di variabel X1 sebesar $0,271 > 0,01$ serta nilai VIF nya sebesar $4,065 < 10$. Sedangkan variabel X2 nilai *tolerance* sebesar $0,325 > 0,01$ serta nilai VIF nya $3,080 < 10$. Begitu pula dengan variabel X3 nilai *tolerance* sebesar $0.235 > 0,01$ serta nilai VIF nya $4,250 < 10$. Jadi dapat disimpulkan dari ketiga variabel *independent* seluruhnya terbebas dari multikolineritas atau tidak ada keterikatan antar variabel bebas.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	<i>Perceived organizational support</i> (X1)	0,966	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Kepuasan kerja (X2)	0,758	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	<i>Organizational citizenship behavior</i> (X3)	0,732	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel *Perceived organizational support* (X1) sebesar 0,966 dan kepuasan kerja (X2) sebesar 0.758 serta variabel *organizational citizenship behavior* (X3) sebesar 0,732 dapat disimpulkan bahwa semua variabel independent memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Artinya bahwa regresi yang digunakan terbebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 6 . Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.666	2.140	1.246	.219
	X1_TOTAL	.225	.076	.321	.005
	X2_TOTAL	.661	.162	.558	.000
	X3_TOTAL	.071	.137	.062	.604

a. Dependent Variable: Y_Total

Sumber : data diolah, 2024

$$Y = 2.666 + 0,225 X1 + 0,661 X2 + 0,071 X3 + e$$

Persamaan diatas mengandung interpretasi

1. Konstanta sebesar 2.666 menunjukkan bahwa bila variabel bebas *perceived organizational support*, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* bernilai konstan maka variabel kinerja pegawai berniali positif.
2. Koefisien regresi *perceived organizational support* sebesar 0,225 hal ini menunjukkan jika variabel *perceived organizational support* meningkat, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai
3. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,661 hal ini menunjukkan jika variabel kepuasan kerja meningkat, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai
4. Koefisien regresi *organizational citizenship behavior* sebesar 0,071 hal ini menunjukkan jika variabel *organizational citizenship behavior* meningkat, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.511	3	140.170	58.103	.000 ^b
	Residual	115.797	48	2.412		
	Total	536.308	51			

a. Dependent Variable: Y_Total

b. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL

Sumber : data diolah, 2024

Berdasarkan pada 7 diketahui bahwa nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Maka artinya terdapat pengaruh antara variabel *independent* (*perceived organizational support*, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*) terhadap variabel *dependent* (Kinerja pegawai) secara simultan atau bersama-sama. Dengan demikian berdasarkan pernyataan tersebut maka H1 diterima.

Tabel 8. Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.666	2.140	1.246	.219
	X1_TOTAL	.225	.076	.321	.005
	X2_TOTAL	.661	.162	.558	.000
	X3_TOTAL	.071	.137	.062	.604

a. Dependent Variable: Y_Total

Sumber : data diolah, 2024

1. *Perceived organizational support* (X1) Pada variabel *Perceived organizational support* diketahui nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Perceived organizational support* terhadap Kinerja pegawai.
2. Kepuasan kerja (X2) Pada variabel kepuasan kerja diketahui nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima atau terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. *Organizational citizenship behavior* (X3) Pada variabel *organizational citizenship behavior* diketahui nilai signifikansi sebesar $0,604 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 ditolak

atau tidak terdapat pengaruh signifikan antara *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai.

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Adjusted R2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.784	.771	1.55320

a. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X1_TOTAL, X2_TOTAL

Berdasarkan pada tabel 8 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,771 atau 77,1 % yang artinya nilai variabel bebas *perceived organizational support*, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 77,1%. Sedangkan sisanya sebesar 22,9% adalah variabel lain yang mempengaruhi dan tidak terdapat dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil uji F atau simultan yang diperoleh nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Maka artinya terdapat pengaruh antara variabel *independent* (*perceived organizational support*, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*) terhadap variabel *dependent* (Kinerja pegawai) secara simultan atau bersama-sama. Dengan demikian berdasarkan pernyataan tersebut maka H1 diterima.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang.

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka dapat diketahui analisa pada penelitian ini terbukti bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang, berarti hipotesis H2 diterima. Hal ini menunjukkan Persepsi dukungan organisasi yang kuat dapat meningkatkan kepercayaan dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang merasa didukung oleh organisasi cenderung merasa lebih terikat secara emosional dan berkontribusi lebih banyak untuk keberhasilan suatu instansi. Alasannya karena *Perceived Organizational Support* membuat pegawai merasa dihargai didukung oleh instansi pemerintahan. Pegawai mendapat pelatihan atau arahan yang dibutuhkan pelatihan yang berfokus pada keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Ini dapat mencakup pelatihan tentang penggunaan perangkat lunak seperti teknik-teknik pengoperasian komputer dan pelatihan keterampilan komunikasi dan kerjasama tim. Selain itu kepedulian seperti instansi menyediakan Program kesehatan, lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Instansi juga menyediakan program kesehatan, seperti asuransi kesehatan, Serta instansi yang peduli dengan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi pegawainya, dengan menyediakan fasilitas yang memadai. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Firminda dkk.,2022) dengan hasil penelitiannya variabel *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka dapat diketahui analisa pada penelitian ini terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang, berarti hipotesis H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung menjadi lebih produktif, efisien, dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya dan juga dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Seperti instansi memberikan gaji yang sesuai dengan *standard* kinerja pegawai yang diberikan dalam kebijakan instansi. Dan para pegawai dapat menjalin hubungan baik antar rekan kerja saling menghargai pendapat antar rekan kerja dan saling tolong menolong apabila ada rekan kerja yang merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dampaknya jika pegawai saling menghargai

sesama rekan kerja maupun atasan akan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Saling menghargai menciptakan suasana kerja yang nyaman, ramah, dan menyenangkan. Pegawai akan merasa dihargai dan ini meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Salsabila dkk.,2021) dengan hasil penelitiannya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan, maka dapat diketahui analisa pada penelitian ini tidak terbukti bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang, berarti hipotesis H4 ditolak. Hal ini menunjukkan Meskipun tidak berpengaruh signifikan, *organizational citizenship behavior* tetap memiliki peran positif dalam mendukung kinerja pegawai. Oleh karena itu, Instansi perlu mengevaluasi dan mempertimbangkan untuk tetap mendorong perilaku pegawai sebagai bagian dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan hasil yang tidak terdapat pengaruh signifikansi tersebut ada beberapa fenomena seperti kurangnya loyalitas terhadap pegawai, pegawai yang tidak loyal seringkali kurang termotivasi dalam bekerja loyalitas pegawai yang rendah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan, saling tidak percaya dan menurunkan semangat kerja tim dan pegawai secara sukarela membantu rekan kerjanya jika pegawai tersebut sudah menyelesaikan tugas sesuai jobdesk mereka walaupun tidak keseluruhan tetapi hanya sebagian saja yang memiliki kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh (Lestari 2020) dengan hasil penelitiannya variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis *Pengaruh Perceived Organizational Support*, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Perceived Organizational Support* (X1), *Kepuasan kerja* (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Inspektorat Daerah Kabupaten Malang
2. *Perceived Organizational Support* (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Inspektorat Daerah Kabupaten Malang
3. *Kepuasan kerja* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Inspektorat Daerah Kabupaten Malang
4. *Organizational Citizenship Behavior* (X3), secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Inspektorat Daerah Kabupaten Malang

Keterbatasan

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Masih kurangnya eksplorasi teori yang dapat dilakukan peneliti untuk memperkaya hasil penelitian. Dengan keterbatasan waktu dan tugas lain sehingga menyita waktu dan perhatian peneliti
2. Jumlah sampel dalam penelitian ini kurang dari 100 responden atau hanya 52 responden

3. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan google form sehingga peneliti tidak dapat mengantisipasi jawaban responden yang menjawab dengan asal

Saran

Saran bagi peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi instansi

Perlu perhatian khusus untuk karyawan Inspektorat Daerah Kabupaten Malang pada tingkat dukungan organisasi maupun kepuasan kerja untuk memaksimalkan kemampuan kerja yang dimiliki demi meningkatkan produktivitas kinerja pegawai

- a. Peluang Pengembangan Karir disarankan untuk memberikan peluang pengembangan karir lebih lanjut kepada pegawai dengan efisiensi kerja yang tinggi, seperti pelatihan, dan sertifikasi, Hal ini dapat membantu meningkatkan efisiensi secara keseluruhan di dalam organisasi.
- b. Peluang Pengembangan Karir disarankan untuk memberikan peluang pengembangan karir bagi pegawai yang berprestasi, seperti pelatihan, sertifikasi, atau promosi jabatan. Ini akan menunjukkan bahwa organisasi menghargai kinerja mereka dan memberikan kesempatan untuk berkembang lebih jauh.
- c. Sistem penilaian kinerja yang objektif disarankan untuk menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Sistem ini harus mencakup indikator kinerja yang jelas, terukur, dan relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Hal ini akan memastikan bahwa promosi diberikan berdasarkan prestasi dan kontribusi yang nyata
- d. Loyalitas terhadap instansi yang kuat disarankan untuk membangun budaya organisasi yang positif, inklusif, dan sejalan dengan nilai-nilai inti perusahaan. Budaya ini harus mencerminkan penghargaan terhadap pegawai, keterbukaan, dan kolaborasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar rasa memiliki dan loyalitas pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan perolehan analisis data, maka diharapkan adanya penelitian selanjutnya mengenai *Perceived Organizational Support*, kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan metode penelitian yang berbeda mengenai kinerja pegawai agar dapat menyempurnakan penelitian sebelumnya.
- b. Untuk penelitian berikutnya dengan variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel independen diharapkan dapat menunjukkan hasil yang signifikan dan menjadi keterbaruan.

Referensi

- Abadi, R. R., Nursyamsi, I., & Syamsuddin, A. R. (2020). Effect of Quality of Work-Life and Employee Engagement Towards Job Satisfaction And Employee Performances At PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. *Global Scientific Journal*. 8(8), 2527–2539.
- Amanah, F., Mardani, R. M., & Novianto, A. S. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja, Fasilitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Terhadap Perusahaan Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung (Studi Kasus Pegawai Perusahaan Hanger Hasil Logam Kabupaten Tulungagung). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Erliani, T., Wahono, B., & Bastomi, M. (2023). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kantor Camat Malinau Utara, Kalimantan Utara). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Ma*
- Febriani, R. F., Mardani, R. M., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Komunikasi, Perilaku Inovatif dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Astra Credit Companies Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).manajemen, 12(02).

- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan lingkungan kerja terhadap Employee Engagement karyawan PT. Pesona Arnos Beton. Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076-1091.
- Haq, M. I., Sudaryanti, D., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Budaya Organisasi Dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Anda Jaya Situbondo). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 663-672.
- Hasibuan, M. 2005. Organisasi dan motivasi: dasar peningkatan produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara
- Koesmono, H. T. (2014). The influence of organizational culture, servant leadership, and job satisfaction toward organizational commitment and job performance through work motivation as moderating variables for lecturers in economics and management of private universities in east Surabaya. *Educational Research International*, 3(4), 25-39.
- Lestari, D., & Ichsan, R. M. (2020). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 1-26
- Merry, R. 2013. Pengaruh komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar. *DIE. Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. Vol. 9 No. 1 Hal.56 70. Surabaya: Untag Surabaya.
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh *Perceived Organizational Support* (persepsi dukungan organisasi) dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. varia usaha beton gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1-12.
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh pengawasan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Organization Citizenship Behavior* pada kantor wilayah kementerian agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1456-1469.
- Organ (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2).
- Prami, A. I. N. D., Guntar, E. L., & Setiawan, I. P. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cendana Indoparls Buleleng Bali. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 5(2), 47-61.
- Purwaningtyas, E., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan yang di Mediasi oleh Self-Efficacy (Studi Pada Karyawan My Creative. Id Yogyakarta). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(1), 226-231.
- Putra, M. A., Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2021). *Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap individual readiness for change yang dimediasi oleh psychological capital. Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 10(1), 28-42.
- Riani, R. (2021). *Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Tenaga Penjual PT. Matahari Department Store Cabang Lippo Kramatjati) (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School)*.
- Sari, F. E., & Damayanti, Y. E. (2023). Analisis kinerja pegawai negeri sipil di bagian perencanaan dan keuangan sekretariat daerah kantor bupati kabupaten malang: Performance Analysis Of Civil Servants In Planning And Finance Regional Secretariat Of The Regent's Office Malang Regency. *MESTAKA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(5), 251-259.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Syahza, A., & Riau, U. (2021). Buku Metodologi Penelitian, Edisi Revisi Tahun 2021.
- Tampi, R., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh *Organizational Support*, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Pada PT. Taspen Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 689-700.

Didik Suhari^{*)} Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Arini Fitria Mustapita^{**)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Mohamad Bastomi^{***)} Adalah Dosen Tetap FEB Unisma