

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*, MOTIVASI KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSPEKTORAT KABUPATEN REMBANG

Chyntia Bella Arfani¹; Ming Ming Lukiarti²

Universitas YPPI Rembang, Rembang^{1,2}

Email : chyntiabellaarfani4@gmail.com¹; mingminglukiarti@gmail.com²

ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk menemukan pengaruh *organizational citizenship behavior*, motivasi kerja dan dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rembang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran pegawai dalam menunjang tercapainya tujuan Inspektorat Kabupaten Rembang dalam pelayanan masyarakat dan pengawasan dalam setiap program pemerintah di Kabupaten Rembang. Riset ini menetapkan metode kuantitatif dengan koesioner sebagai teknik pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh sebanyak 50 pegawai PNS. Analisis regresi linear berganda dipilih sebagai teknik analisis data dalam riset ini. Temuan riset mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berdampak positif dan nyata terhadap kinerja pegawai, yang terlihat dari nilai signifikansi 0,000 dan nilai koefisien 0,594, sedangkan Motivasi Kerja berdampak positif tetapi tidak nyata, dengan nilai signifikansi 0,092 dan nilai koefisien regresi 0,229. Di sisi lain, Dukungan Sosial Rekan Kerja juga berdampak positif tetapi tidak nyata dengan nilai signifikansi 0,589 dan koefisien regresi 0,053.

Kata Kunci : *Organizational Citizenship Behavior*; Motivasi Kerja; Dukungan Sosial Rekan Kerja; Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to find the influence of organizational citizenship behavior, work motivation and social support from colleagues on employee performance at the Rembang Regency Inspectorate. This study is motivated by the importance of the role of employees in supporting the achievement of the Rembang Regency Inspectorate's goals in public services and supervision of every government program in Rembang Regency. This study uses a quantitative method with a questionnaire as a data collection technique. The sampling technique used is a saturated sample of 50 civil servants. Multiple linear regression analysis was chosen as the data analysis technique in this study. The research findings indicate that Organizational Citizenship Behavior has a positive and significant influence on employee performance, as seen from the significance value of 0.000 and a coefficient value of 0.594, while Work Motivation has a positive but insignificant influence, with a significance value of 0.092 and a regression coefficient value of 0.229. On the other hand, Social Support from Colleagues also has a positive but insignificant influence with a significance value of 0.589 and a regression coefficient of 0.053.

Keywords : Organizational Citizenship Behavior; Work Motivation; Coworker Social Support; Employee Performance

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan orang yang tergabung dalam sebuah organisasi, baik itu lembaga pemerintah, perusahaan maupun institusi lainnya (Brown, 2020). Para pegawai memiliki kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh supervisor dan turut serta dalam

mencapai sasaran organisasi. Dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi tersebut, Inspektorat Kabupaten Rembang harus selalu meningkatkan kinerja pegawainya dalam upaya melaksanakan pengawasan, kebijakan, dan kinerja pemerintahan daerah berjalan dengan baik, jika kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Rembang baik maka tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan akan baik pula. Kinerja pegawai dapat dilihat menggunakan penilaian sasaran kinerja pegawai. Berdasarkan data dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJLP) Inspektorat Kabupaten Rembang Tahun 2023, diketahui capaian target kinerja sebesar 95,35% dalam kategori baik. Kondisi ini menunjukkan kinerja dari pegawai Inspektorat Kabupaten Rembang harus dapat dipertahankan, bahkan ditingkatkan. Berdasarkan data internal, tingkat evaluasi kinerja pada tahun 2021 terjadi kenaikan ke tahun 2022 dan evaluasi kinerja tahun 2022 mengalami penurunan ke tahun 2023, sehingga penting untuk meneliti beberapa aspek yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *organizational citizenship behavior*, motivasi kerja dan dukungan sosial rekan kerja.

Menurut Organ (2017) *organizational citizenship behavior* seperti tindakan tanpa pamrih yang dilakukan seseorang bukan untuk mencapai penghargaan dari organisasi, tetapi dapat membantu organisasi berjalan lebih lancar dan efektif secara keseluruhan. *Organizational citizenship behavior* ialah aksi sukarela dari pegawai yang tidak terhitung dalam pekerjaan dan tanggung jawab yang ditugaskan. Sukarela artinya atas kehendak sendiri bukan atas dasar paksaan dari pihak manapun (Ani, 2019). Hikmah dan Lukito (2021) *organizational citizenship behavior* menggambarkan tindakan saling membantu yang ditunjukkan oleh anggota dalam suatu organisasi, sifatnya positif, diteriima oleh organisasi meskipun tidak terkait langsung dengan hasil kerja individu. *Organizational citizenship behavior* ialah aksi tanpa pamrih atau sukarela pegawai yang tidak termasuk tugas dan tanggung jawab yang diberikan ke pegawai tersebut. Penelitian Suhari et al. (2024) menunjukkan *organizational citizenship behavior* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut bertolakbelakang dengan penelitian Rahayu et al. (2023) dengan hasil penelitiannya *organizational citizenship behavior* berdampak positif dan nyata terhadap kinerja pegawai.

Motivasi dapat dikatakan sebagai pendorong rasa ingin, dukungan, kebutuhan yang memicu seorang individu untuk bertekad dan berusaha melakukan dorongan dalam diri, sehingga dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan metode tertentu yang mengarah pada hasil terbaik. Hasibuan dan Silvy (2019), motivasi adalah pendorong seseorang untuk berkontribusi dalam pekerjaan, contohnya adalah pendapatan tinggi, atasan yang peduli, fasilitas kerja yang tercukupi, suasana kerja yang kondusif, dan kolega yang *suportif*. Di sisi lain, Busro (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah kecenderungan untuk memberikan usaha maksimal mencapai tujuan bersama organisasi, asalkan usaha tersebut juga bisa memenuhi kebutuhan

pribadi sebagai individu. Menurut Kusumaningsih dan Tahwin (2022) proses kerja akan menjadi ideal jika pegawai mempunyai antusiasme disertai kemampuan, keterampilan, serta pengalaman yang cukup. Sementara itu, Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa motivasi adalah seni untuk mendorong orang agar bersedia bekerja keras sehingga tujuan perusahaan dan keinginan pegawai dapat tercapai. Adapula penelitian seperti penelitian Yasa et al. (2023) dan hasil penelitian Wanta et al. (2022) menunjukkan motivasi kerja berdampak positif dan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Aolia dan Nurhidayati (2024) yang menemukan hasil motivasi memiliki dampak negatif tetapi tidak nyata terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sengkey et al. (2021) dukungan sosial dari teman kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh kolega untuk menyediakan dukungan serta meningkatkan loyalitas dan kegigihan saat menangani kesulitan, sehingga seseorang dapat mengatasi masalah dengan lebih baik. Begitu juga menurut Sarafino dan Smith (2017) dukungan sosial rekan kerja ialah aksi yang dilakukan seorang individu untuk menyalurkan sokongan kepada orang lain. Dukungan sosial rekan kerja berperan penting dalam peningkatan motivasi sesama rekan kerja, karena dengan adanya dukungan sosial rekan kerja maka karyawan dapat saling membantu, mengarahkan, memberi saran, nasihat, dan umpan balik sehingga, dengan adanya dukungan sosial rekan kerja dapat membantu komunikasi antar rekan kerja lebih baik, membuat komunikasi antar rekan kerja lebih interaktif, serta membantu menumbuhkan kenyamanan dalam bekerja. Menurut hasil penelitian Sengky et al. (2021) dukungan sosial rekan kerja berdampak positif dan nyata terhadap kinerja. Meskipun demikian penemuan tak serupa ditemukan pada studi Rahmawati dan Irwana (2020) dukungan sosial rekan kerja memiliki dampak positif tetapi tidak nyata terhadap kinerja. Berdasarkan deskripsi tersebut, penelitian dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior*, motivasi kerja, dan dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rembang.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Teori yang diterapkan adalah *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan. Locke dan Latham (2019) teori ini menyatakan bahwa orang akan terdorong untuk berusaha mencapai tujuan dan metode ini berhasil karena melibatkan proses psikologi pengaturan diri, seperti adanya komitmen terhadap tujuan, keyakinan diri, serta yang dikenal sebagai modifikasi pemikiran, perasaan dan tindakan. Teori ini mengemukakan ketika individu memiliki tujuan yang sulit dan spesifik individu tersebut akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan mudah, sehingga teori ini menjadi landasan yang digunakan dalam penelitian

bagaimana *organizational citizenship behavior*, motivasi kerja dan dukungan sosial rekan kerja bisa berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Rembang.

Kinerja Pegawai

Menurut Nguyen et al. (2021) kinerja diartikan sebagai kemampuan organisasi untuk memberikan kinerja yang kompeten, berkualitas tinggi, dan efisien di tempat kerja. Kinerja pegawai memiliki peranan utama bagi organisasi, sebab kinerja pegawai yang baik adalah kinerja yang memungkinkan organisasi berkinerja cukup baik untuk bertahan dan berkembang mencapai *goals* yang ingin dicapai. Sedangkan Mangkunegara (2017) mengemukakan performa pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas yang mampu diraih oleh pegawai saat menjalankan tugas yang telah dipercayakan. Kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam suatu organisasi, sebab dengan adanya kinerja pegawai yang meningkat maka organisasi juga akan meningkatkan kinerja organisasi, sebaliknya jika kinerja pegawai menurun maka kinerja organisasi ikut menurun.

Hubungan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja Pegawai

Organ (2017) mengemukakan *organizational citizenship behavior* merupakan tindakan sukarela seseorang yang tidak diakui oleh sistem *reward* resmi serta berkontribusi pada peningkatan fungsional organisasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut Menurut Hikmah dan Lukito (2021) *organizational citizenship behavior* ialah aksi positif seorang pegawai, sifatnya mendukung, diapresiasi, namun tidak terhubung langsung dengan kinerja. Berdasarkan beberapa pendapat yang dinyatakan para ahli dapat dikatakan *organizational citizenship behavior* yaitu tindakan tanpa pamrih individu yang tujuannya pada peningkatan kinerja. Tanpa pamrih atau sukarela berarti tidak ada paksaan atau inisiatif pegawai itu sendiri. Berdasarkan pendekatan teori penetapan tujuan maka ketika individu menetapkan *goal* yang spesifik akan membantu individu lebih teliti pada tugas maupun tanggung jawab yang dimiliki dengan melakukan tindakan sukarela yang bertujuan meningkatkan kinerja. Studi yang dijalankan oleh Rahayu et al. (2023), Rudini (2024), dan Pangkerego et al. (2023) menunjukkan *organizational citizenship behavior* berdampak positif dan nyata terhadap kinerja pegawai, tetapi berbeda dengan studi Suhari et al. (2024) dan Fadly et al. (2020) bahwa *organizational citizenship behavior* berdampak positif dan tidak nyata terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada teori yang dikemukakan serta gap studi sebelumnya, hipotesis yang diusulkan dalam studi yang dilaksanakan sebagai berikut:

H1: Diduga *organizational citizenship behavior* berdampak positif dan nyata terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rembang.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Berdasarkan pendapat Hasibuan dan Silvy (2019) motivasi kerja merupakan pendorong bagi individu untuk beraktivitas, contohnya termasuk mendapatkan gaji yang tinggi, menjadi pemimpin yang mendukung, memperoleh sarana kerja yang cukup, suasana kerja yang menyenangkan, serta teman kerja yang baik dan berbagai faktor lainnya. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, penetapan tujuan yang spesifik dalam tugas pegawai dapat memberikan kontribusi pada peningkatan semangat kerja. Adanya motivasi kerja yang baik secara teori pegawai tentu merasa terdorong untuk bekerja lebih baik saat memenuhi tugas dan tanggungjawab. Berdasarkan beberapa studi yang dijalankan Yasa et al. (2023), Wanta et al. (2022), Rahayu et al. (2023), dan Firman et al. (2024) menunjukkan motivasi kerja memiliki dampak positif dan nyata terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan studi Fatah (2021), Aolia & Nurhidayati (2024) menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada teori yang dikemukakan serta gap studi sebelumnya, hipotesis yang diusulkan dalam studi yang dilaksanakan sebagai berikut:

H2: Diduga motivasi kerja berdampak positif dan nyata terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rembang.

Hubungan Dukungan Sosial Rekan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kurniawan dan Naeni (2021) menyatakan bahwa apabila pegawai menerima bantuan dari teman kerja maka cenderung merasa lebih dihargai dan lebih puas dengan pekerjaan yang diselesaikan, hal ini akan menurunkan kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi. Dukungan dari rekan kerja merupakan bentuk interaksi antara individu yang bekerja secara bersamaan, umumnya dengan posisi atau tingkatan yang setara dalam suatu organisasi, yang aktivitasnya dapat memengaruhi suasana kerja dan akan berdampak pada sikap serta kinerja (Ahmed et al., 2020). Berdasarkan *goal setting theory* tujuan yang spesifik dapat membantu mengoptimalkan dukungan sosial rekan kerja. Keberadaan dukungan sosial membantu interaksi antara rekan kerja lebih *supportif*, sehingga dapat menumbuhkan rasa ingin bekerja lebih baik dari masing-masing pegawai. Menurut hasil penelitian Sengky et al. (2021), Kadir et al. (2025), Raldianingrat et al. (2024), dan Sulaikah et al. (2021) dukungan sosial rekan kerja berdampak positif dan nyata terhadap kinerja. Berbeda dengan studi yang dijalankan Rahmawati & Irwana (2020) menunjukkan dukungan sosial rekan kerja pengaruhnya positif tetapi tidak nyata terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada teori yang dikemukakan serta gap studi sebelumnya, hipotesis yang diusulkan dalam studi yang dilaksanakan sebagai berikut:

H3: Diduga dukungan sosial rekan kerja berdampak positif dan nyata terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rembang.

Tujuan dari studi ini yaitu untuk menganalisa pengaruh *organizational citizenship behavior*, motivasi kerja dan dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Rembang. Hingga saat ini studi mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior*, motivasi kerja dan dukungan sosial rekan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki hasil yang bervariasi, oleh karena itu studi ini hadir untuk mengisi celah studi dengan menggunakan pendekatan kuantitatif guna memberikan hasil yang lebih objektif. Disamping itu, studi ini penting dilakukan karena fungsi pengawasan inspektorat terhadap organisasi pemerintah daerah dalam melaksanakan kebijakan pemerintah salah satunya merupakan peran dari kinerja pegawai Inspektorat.

METODE PENELITIAN

Studi yang dilakukan mengambil model kuantitatif serta menghimpun data melalui kuesioner. Instrumen yang diterapkan jenis kuesioner tertutup, dengan skala pengukuran yang dipergunakan skala Likert melalui pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Populasi yang digunakan sebanyak 50 pegawai PNS, menerapkan teknik sampel jenuh studi yang dilaksanakan memakai keseluruhan populasi untuk menjadi sampel. Dalam pengolahan data memanfaatkan teknik *multiple regression linear*. Pengujian instrumen mempergunakan uji reliabilitas dan uji validitas untuk menganalisis seberapa reli dan konsisten instrumen.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil studi mengungkapkan bahwasanya *Organizational Citizenship Behavior* berdampak positif dan nyata terhadap kinerja pegawai sedangkan Motivasi Kerja dan Dukungan Sosial Rekan Kerja berdampak positif tetapi tidak nyata terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Rembang. Sesuai hasil analisis regresi linear berganda jumlah R^2 yaitu 0,770, maknanya 77% variabel Kinerja Pegawai bisa dipaparkan oleh ragam dari ketiga variabel independen *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi Kerja, dan Dukungan Sosial Rekan Kerja sedangkan selebihnya 23% berasal dari faktor luar model.

Jika dianalisis secara parsial, variabel *Organizational Citizenship Behavior* terbukti memberikan dampak positif dan nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dibuktikan nilai dari signifikansi 0,000 serta koefisien regresi 0,594 berarti setiap penurunan *Organizational Citizenship Behavior* seukuran satu unit membawa peningkatan Kinerja Pegawai 0,594. Mengacu pada hal tersebut, membuktikan bertambahnya tinggi *organizational citizenship behavior*, maka kinerja pegawai bertambah tinggi pula.

Sementara itu, variabel Motivasi Kerja terbukti memberikan dampak positif tetapi tidak nyata terhadap kinerja pegawai. Divalidasi nilai dari signifikansi 0,092 dan koefisien regresi 0,229 berarti setiap kenaikan Motivasi Kerja seukuran satu unit akan membawa peningkatan

Kinerja Pegawai 0,229. Maka, ketika motivasi kerja cenderung tinggi maka kinerja pegawai juga cenderung tinggi tetapi pengaruhnya sedikit.

Sama halnya dengan variabel Motivasi Kerja, Variabel Dukungan Sosial Rekan Kerja juga berdampak positif tetapi tidak nyata terhadap kinerja pegawai. Divalidasi nilai dari signifikansi 0,589 serta koefisien regresi 0,053 maknanya di tiap peningkatan Dukungan Sosial Rekan Kerja seukuran satu unit akan membawa peningkatan Kinerja Pegawai 0,053. Mengacu hal tersebut, ketika dukungan sosial rekan kerja bertambah tinggi, kinerja pegawai juga cenderung tinggi tetapi dampaknya sedikit.

Secara keseluruhan, riset ini membuktikan ketiga variabel yaitu *organizational citizenship behavior* (X1) berdampak positif dan nyata terhadap kinerja pegawai, serta motivasi kerja (X2) dan dukungan sosial rekan kerja (X3) berdampak positif dan tidak nyata terhadap kinerja pegawai (Y) Inspektorat Kabupaten Rembang. Merujuk hasil tersebut, disarankan agar Inspektorat Kabupaten Rembang terus melaksanakan program-program yang mendukung para pegawai agar memiliki semangat dalam bekerja dan memiliki hubungan yang harmonis, sehingga lingkungan kerja menjadi lebih nyaman dan memperkuat kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Menurut hasil riset, kesimpulan yang bisa diambil bahwa variabel *organizational citizenship behavior* berdampak positif dan nyata terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi kerja dan dukungan sosial rekan kerja berdampak positif tetapi tidak nyata. Penelitian ini diperkuat dengan skor R^2 sebesar 0,770 atau 77% variabel independen memengaruhi variabel dependen, sedangkan 23% lainnya berasal dari faktor luar model. Studi yang dilaksanakan membuktikan di Inspektorat Kabupaten Rembang pegawai memiliki perilaku sukarela yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan motivasi dan dukungan sosial rekan kerja pegawai di Inspektorat Kabupaten Rembang masih harus ditingkatkan untuk memperkuat kinerja pegawai.

Peneliti menyadari adanya beberapa kekurangan dalam penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut, disarankan penelitian selanjutnya untuk memperluas cakupan pengetahuan, objek penelitian dan mempertimbangkan variabel tambahan untuk bisa lebih merepresentasikan kinerja pegawai dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, I., Bambale, A. J., & Muhammad, I. G. (2020). *Mediating Effect of Co-Worker Support in the Relationship between Training Effectiveness and Employee Performance, Journal of Global*.
- Ani, J. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Ketidakamanan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Turnover Intention di Bank Bukopin Cabang Yogyakarta.
- Aolia, N. & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang, *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 14(2), 206–210.

- Busro, Muhammad. (2020). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta; Prenada Media Group.
- Fadly, Ansori M, & Aldhalia D.(2020) Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. Jurnal Publisitas 7, no. 2: 80-86.
- Fatah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Provinsi Banten. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)* , 1 (2), 176–189. Diperoleh dari <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/24>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi* , 7 (4), 425–435. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, J. S. & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mewah Indah Jaya Binjai, Seminar Nasional Multidisiplin, 2(1), Pp. 134-147.
- Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Kedua Puluh Empat, Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Hikmah, M., & Lukito, H. (2021). Peran *Work Life Balance* dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Variabel Mediasi, Jurnal Dan Manajemen, 8(1), 64–74. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i1.5278> Bisnis.
- Kadir, A., & Paris, Y. (2025). Pengaruh Dukungan Sosial dan Keseimbangan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Karantina Hewan dan Tumbuhan Sulawesi Selatan. *Jurnal e-business Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 5(2), 227-237.
- Kurniawan, I. S., & Naeni, H. L. (2021). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Terhadap OCB.
- Kusumaningsih, N. & Tahwin, M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang, *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(1), 38 47.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2019). *The development of goal setting theory: A half century retrospective. Motivation Science*, 5(2), 93 105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, PT. Remaja Rosda Karya.
- Michael Brown. (2020). Pengertian Prgawai Menurut Para Ahli <https://www.rspatriaikkt.co.id/pengertian-pegawai-menurut-para-ahli>.
- Nguyen, dkk. (2021). *Do job insecurity, anxiety and depression caused by the COVID-19 pandemic influence hotel employees self-rated task performance? The moderating role of employee resilience, International Journal of Hospitality* <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2021.102868>.
- Organ. (2017). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD, Untung Jaya Sidoarjo. *Agora*, 8(2).
- Pangkerego, JMA., Tewal B., & Pandowo M. H. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Integritas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* , 11 (3), 946-956.
- Rahayu, S. S., Barlian, B., & Arif, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya), *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(4), 70 91.
- Rahmawati M & Irwana. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Kepuasan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik, *Jurnal Ekonomi*, 2(10), 2686-2977.
- Raldianingrat. W, Kelana I. N, and Ramadani F, Pengaruh Lingkungan Kerja, Tekanan Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit PT. Tani Prima Makmur Kabupaten Konawe. *Indonesian Research Journal on Education*, vol. 4, no. 3, pp. 1149–1155, 2024, doi: 10.31004/irje.v4i3.994

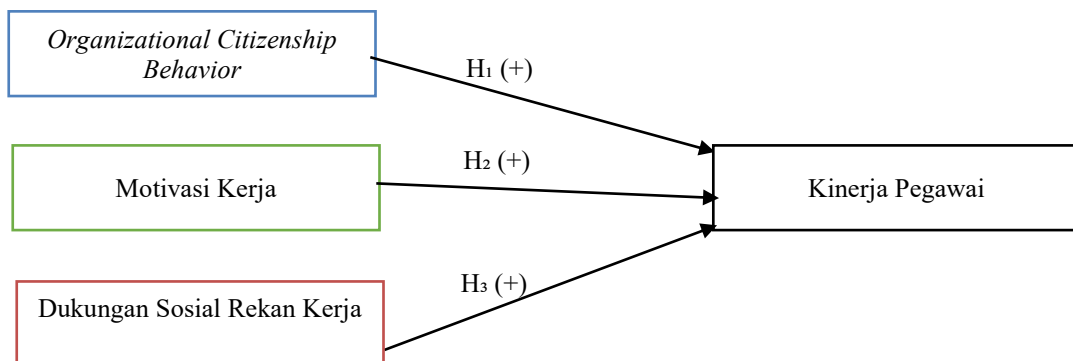
- Rudini, A. (2024). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur. *Jurnal Penelitian dan Pengetahuan Inovasi*, 4 (2), 1235-1254.
- Sarafino, E.P., & Smith, T.W. (2017). *Health Psychology, Biopsychosocial Interactions*, John Wiley & Sons Inc.
- Sengkey, M. M., Mongdong, A., & Hartati, M. E. (2021). Pengaruh Dukungan Sosial Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kota Tomohon, *PSIKOPEDIA*, 2(2).
- Suhari, D., Mustapita, A. F., & Bastomi, M. (2024). Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Malang, *EJRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(01), 2182-2190.
- Sulaikah, S., Maharani, A., and Hidayah, Z. (2021). Peran Kesejahteraan Psikologis, Dukungan Sosial sebagai Mediasi dalam Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, vol. 7, no. 3, 2021, doi: 10.58258/jime.v7i3.2318.
- Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor inspektorat kabupaten minahasa tenggara di masa pandemi COVID-19, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 113-122.
- Widoyo, F. R., Kharismasyah, A. Y., Astuti, H. J., & Bagis, F. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(3), 202-220. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i3.6252>
- Yasa, I. G. A. S. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Toko Bangunan UD. *Kinerja Wijaya Karyawan Kusuma*, dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).

GAMBAR DAN TABEL

Tabel 1. Hasil Rekap Evaluasi Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Rembang Tahun 2021-2024

No.	Tahun	Jumlah Pegawai	Predikat Kinerja				
			Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang	Sangat Kurang
1.	2021	50	4%	86%	10%	0%	0%
2.	2022	50	4%	90%	6%	0%	0%
3.	2023	50	2%	84%	14%	0%	0%
4.	2024	50	0%	100%	0%	0%	0%

Sumber: Data SKP Inspektorat Kabupaten Rembang, 2021-2024.



Gambar 1. Model Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (X1)</i>	1	0,000	Seluruh Item Valid
	2	0,000	
	3	0,000	
	4	0,000	
	5	0,000	
	6	0,000	
	7	0,000	
	8	0,000	
	9	0,000	
	10	0,000	
	11	0,000	
Motivasi Kerja (X2)	1	0,000	Seluruh Item Valid
	2	0,000	
	3	0,000	
	4	0,001	
	5	0,000	
	6	0,000	
	7	0,000	
Dukungan Sosial Rekan Kerja (X3)	1	0,000	Seluruh Item Valid
	2	0,000	
	3	0,002	
	4	0,000	
	5	0,000	
	6	0,000	
	7	0,000	
	8	0,000	
	9	0,000	
	10	0,000	
	11	0,000	
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,000	Seluruh Item Valid
	2	0,000	
	3	0,000	
	4	0,000	
	5	0,025	
	6	0,000	
	7	0,000	
	8	0,000	
	9	0,000	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior (X1)</i>	0,904	> 0,70	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,852	> 0,70	
Dukungan Sosial Rekan Kerja (X3)	0,932	> 0,70	
Kinerja Pegawai (Y)	0,900	> 0,70	

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 4. Hasil Uji t

<i>Coefficients^a</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>			
<i>Model</i>		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Ket.</i>
1	<i>(Constant)</i>	2.178	2.885		.755	.454	
	\sum OCB	.594	.100	.674	5.944	.000	Diterima
	\sum MK	.229	.133	.197	1.720	.092	Ditolak
	\sum DSRK	.053	.096	.071	.545	.589	Ditolak

a. *Dependent Variable: \sum KP*

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 5. Hasil Uji Stimulan

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	686.977	3	228.992	55.727	.000 ^b
	Residual	189.023	46	4.109		
	Total	876.000	49			

a. *Dependent Variable: \sum KP*
 b. *Predictors: (Constant), \sum DSRK, \sum OCB, \sum MK*

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.886 ^a	.784	.770	2.027

a. *Predictors: (Constant), \sum DSRK, \sum OCB, \sum MK*

Sumber: Data primer yang diolah, 2025