

PENGARUH KEPUASAN KERJA, *INNOVATIVE WORK BEHAVIOR*, DAN DUKUNGAN REKAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN BANTUL

Machmud Zain Alwi Sanjaya¹⁾, Ignatius Soni Kurniawan^{2)*}, Nala Tri Kusuma³⁾

^{1,2,3}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
e-mail: zainmahmud056@gmail.com¹⁾, soni_kurniawan@ustjogja.ac.id^{2)*},
nala.kusuma@ustjogja.ac.id³⁾

Abstrak

Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul merupakan organisasi pemerintah yang beroperasi dalam sektor transportasi dan perhubungan yang memiliki peranan penting dalam masyarakat. Optimalisasi kinerja individu masih menjadi perhatian pada perilaku kerja pegawai di lingkungan organisasi pemerintah. Faktor kinerja dapat disebabkan adanya kepuasan kerja, innovative work behaviour, dan dukungan rekan kerja. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, innovative work behaviour, dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan pengumpulan data primer dengan instrumen kuesioner. Penelitian ini melibatkan 45 responden yang diambil datanya menggunakan accidental sampling dan jumlah responden ditentukan dengan rumus Slovin. Data diolah menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, innovative work behaviour juga tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan dukungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penguatan dan pemeliharaan ekosistem kerja yang memfasilitasi hubungan baik antar sesama pegawai menjadi tugas bagi organisasi bila organisasi mengambil kebijakan untuk memperbaiki kinerja pegawai.

Kata Kunci: *dukungan rekan kerja; innovative work behaviour; kepuasan kerja; kinerja pegawai.*

Abstrak

Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul is a government organization that operates in the transportation sector, which has an important role in society. Optimizing individual performance is still a concern in employee work behavior within government organizations. Performance factors can be caused by job satisfaction, innovative work behavior, and coworker support. So this study aims to determine the effect of job satisfaction, innovative work behavior, and coworker support on employee performance at Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. This research is a quantitative study that uses primary data collection with questionnaire instruments. This study involved 45 respondents whose data were taken using accidental sampling, and the number of respondents was determined by the Slovin formula. The results showed that job satisfaction has no effect on employee performance, innovative work behavior also has no effect on employee performance, and coworker support has a significant positive effect on employee performance. Strengthening and maintaining a work ecosystem that facilitates good relationships between fellow employees is a task for the organization if it takes policies to improve employee performance.

Keywords: *coworker support; innovative work behavior; job satisfaction; employee performance*

1. PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul merupakan organisasi pemerintah yang beroperasi dalam sektor transportasi dan perhubungan. Dinas Perhubungan memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran dan keamanan mobilitas masyarakat. Melalui berbagai program dan kebijakan yang diterapkan, Dinas Perhubungan berupaya untuk meningkatkan infrastruktur transportasi, mengatur perijinan terkait lalu lintas, serta memberikan pelayanan pengaturan transportasi umum yang berkualitas kepada masyarakat. Meskipun demikian, masih terdapat permasalahan terkait layanannya yang belum sepenuhnya memenuhi harapan masyarakat. Masih terdapat keluhan masyarakat mengenai kualitas pelayanan demikian juga kuantitasnya, kemudahan maupun kurangnya informasi yang jelas, secara internal masalah perilaku kerja pegawai juga sebenarnya masih bisa ditingkatkan. Oleh karena itu, diperlukan upaya yang lebih serius dalam meningkatkan kualitas SDM di lingkungan pemerintah untuk memastikan efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik (Sriwidodo & Haryanto, 2015). Namun demikian evaluasi kinerja masih tetap dilakukan organisasi. Organisasi menyadari tuntutan pengguna, sehingga berusaha terus memperbaiki kinerjanya. Penelitian ini berusaha mendukung dengan menguji faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja sehingga dapat menjadi pertimbangan bagi pengambilan kebijakan bagi pimpinan organisasi.

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Changgriawan, 2017). Pegawai perlu dipandu untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga organisasi dapat mengevaluasi kinerja pegawai sesuai sistem yang berlaku. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, dimana pegawai yang memiliki kepuasan kerja dianggap penting untuk mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja menjadi sikap positif pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga termotivasi untuk menjalankan aktivitas pekerjaan dengan menghasilkan kinerja yang baik. Sebaliknya jika individu tidak memiliki kepuasan, maka tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya (Wijaya, 2018). Kepuasan kerja bukanlah satu variabel yang berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang bersumber dari dalam organisasi maupun yang bersumber pada diri pegawai itu sendiri (Yakup, 2017).

Pada organisasi, istilah inovatif sering kali menjadi populer dapat menyebabkan hasil kinerja meningkat. *Innovative work behavior (IWB)* dikenal sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mengenalkan ide, proses, produk, atau prosedur baru yang bermanfaat bagi organisasi, dan disebut sebagai perilaku inovatif (De Jong & Den Hartog, 2010). Perilaku ini menjadi kunci dalam pengembangan organisasi serta peningkatan kinerja melalui peningkatan atau efisiensi berbagai aktivitas yang dihasilkan. Pentingnya perilaku inovatif terletak pada kemampuan setiap individu atau pegawai untuk merespons perubahan dengan menciptakan ide-ide baru dan gagasan untuk meningkatkan metode kerja (Onne, 2000). Semakin tingginya pegawai dalam bekerja berinovatif maka akan meningkatkan hasil kinerja yang baik.

Selain itu kinerja juga memungkinkan untuk dipengaruhi rekan kerja. Dukungan rekan kerja merupakan dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja dalam sebuah pekerjaan. Para pegawai yang mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja dapat menciptakan suasana yang positif sehingga dapat berkolaborasi bersama dalam mencapai tujuan kinerja (Amarneh *et al.*, (2010). Rekan kerja dapat membantu antar rekan kerja dalam menghadapi hambatan sehingga tugas pekerjaannya terselesaikan (Kim *et al.*, (2017).

Riset penelitian terdahulu Changgriawan (2017) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian Supiyanto, (2015) yang menunjukkan jika kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Lahtifah dan Kurniawati (2021) memberikan hasil bahwa *innovative work behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti

bahwa semakin pegawai memiliki perilaku kerja inovatif maka lebih bersifat kontributif bagi luarannya (Purwanto, Asbari, Prameswari, Ramdan, & Setiawan, 2020), namun berbeda dengan penelitian Widyantari *et al.*, (2021) dimana pada penelitian tersebut hasil riset *innovative work behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan Lusianingrum *et al.*, (2020) memberikan hasil bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Utami & Adhiatma (2020) dukungan rekan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya ketidakkonsistenan temuan dari penelitian terdahulu, maka memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan dengan dipengaruhi faktor kepuasan kerja, *innovative work behavior*, dan dukungan rekan kerja pada pengaturan riset yang berbeda, yaitu pada Pegawai Dinas Perhubungan Bantul.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Yo dan Surya (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional yang menyenangkan, sehingga dipengaruhi oleh penilaian individu terhadap kondisi kerja dan pengalaman kerja dalam suatu organisasi. Sehingga kepuasan kerja mencerminkan sikap positif pegawai terhadap organisasi (Wijaya, 2018). Kepuasan kerja mencakup pencapaian dan kesuksesan yang dirasakan oleh pegawai serta evaluasi terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja termasuk kenikmatan dalam pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, dan insentif yang diberikan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Sorondo, 2017). Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi dan kinerjanya lebih tinggi; sebaliknya, ketidakpuasan dapat mengakibatkan kurangnya motivasi dan kinerja yang rendah (Sorondo, 2017).

Innovative work behaviour

Perilaku inovatif didefinisikan sebagai rangkaian tindakan individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menerapkan hal-hal baru yang bermanfaat bagi organisasi. Ini mencakup pengembangan ide produk atau teknologi baru, serta perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan hubungan kerja atau menerapkan gagasan baru untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses kerja (Novianti & Nurtjahjanti, 2020). Keunggulan kompetitif dalam suatu perusahaan dapat tercapai melalui perilaku kerja yang inovatif, serta dukungan dari manajemen (Shalley, Zhou, & Oldham, 2004). Setiap perusahaan harus menganggap hal ini sebagai penting dan memberikan motivasi kepada pegawai agar meningkatkan kinerja mereka melalui perilaku inovatif dan kreatif (Demircioglu & Audretsch, 2017).

Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja adalah kolaborasi antara anggota tim untuk saling membantu dengan berbagi pengetahuan, keahlian, serta memberikan dorongan dan dukungan (Joiner, 2007). Dukungan rekan kerja, baik individu maupun kelompok, berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan memengaruhi kinerja pegawai lainnya (Amarneh *et al.*, 2010). Dukungan rekan kerja menjadi dukungan sosial yang vital, terutama saat pegawai berinteraksi atau berkolaborasi dalam tugas-tugas tertentu (Amarneh *et al.*, 2010). Dukungan antar sesama rekan kerja menimbulkan kebersamaan dan perasaan bersatu. Kesatuan dalam membangun misi organisasi mengarahkan potensi unggul setiap individu menuju pencapaian aspirasi, impian, dan keberhasilan (Hanif, Zamzabila, Amadeus, & Darmawan, 2022).

Kinerja pegawai

Kinerja merupakan hasil aktivitas individu yang nyata dalam menjalankan tugas pekerjaannya selama periode waktu yang tercapai (Ahmad, Farrukh, & Nazir, 2015). Kinerja

pegawai dapat diukur atas hasil capaian dalam periode tertentu. Ukuran juga dapat berupa hasil kualitatif, kuantitatif atau keduanya. Seharusnya target diberitahukan pada pegawai terlebih dahulu sebelum kinerja diukur hasilnya. Evaluasi pengukuran mengarah pada kebutuhan pelatihan dan keputusan terkait *reward*. Pada penelitian Andika, Purnomo, dan Djudi (2017) dinyatakan jika hasil pekerjaan yang memiliki keterikatan dengan organisasi akan berdampak pada perkembangan organisasi maupun perekonomiannya. Pegawai yang memiliki ambisi dalam bekerja yang tinggi akan mengusahakan aktivitas pekerjaan dengan semaksimal mungkin, sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas (Saleem, Bhutta, Nauman, & Zahra, 2019).

Pengembangan hipotesis

Kepuasan kerja merupakan perasaan individu dari dalam diri sendiri yang timbul terkait dengan pekerjaannya, yang menciptakan energi positif. Pada dasarnya, ketika individu merasakan kepuasan kerja yang sesuai dengan harapannya, akan cenderung merasa nyaman dan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi. Adanya kepuasan kerja dalam bekerja akan menciptakan kinerja yang baik. Pada penelitian Changgriawan (2017) dengan sampel 109 pegawai CV Bukit Sanomas dinyatakan penghargaan yang diberikan pemimpin atas prestasi yang dicapai menjadi faktor kepuasan kerja pegawai, sehingga pegawai yang merasakan kepuasan akan meningkatkan hasil kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung penelitian Wahyudi, Komang, & Sudibya, (2016) serta Wijaya (2018) yang menyatakan kepuasan kerja mempengaruhi secara positif signifikan kinerja pegawai.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perilaku inovatif merupakan upaya untuk menciptakan ide-ide baru dan menerapkannya dengan tujuan memajukan atau mengembangkan organisasi. Para pegawai diharapkan memiliki perilaku inovatif agar dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Pegawai yang menunjukkan perilaku inovatif dalam pekerjaan mereka cenderung mencapai kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Lahtifah & Kurniawati, 2021). Pada penelitian Purwanto *et al.* (2020) dengan menggunakan sampel 92 responden menyatakan perilaku inovatif mempengaruhi secara positif signifikan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan Hamid (2018) serta Lahtifah dan Kurniawati (2021) bahwa sikap inovatif yang dimiliki oleh pegawai akan mempengaruhi secara searah pada kinerja pegawai.

H2: Innovative work behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dukungan rekan kerja merupakan dukungan sosial yang berasal dari rekan kerja dalam sebuah organisasi. Adanya dukungan rekan kerja akan memberikan dampak energi positif bagi individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya secara baik. Individu yang merasakan adanya kepedulian dari rekan kerjanya akan merasakan lebih nyaman dan merasa diperhatikan daripada individu yang terus berkonflik dengan rekannya. Ekosistem lingkungan kerja individu yang *support* dapat membantu pegawai terus meningkatkan hasil kerjanya. Pada penelitian Lusianingrum *et al.* (2020) serta Wulani dan Junaedi (2020) menyatakan jika dukungan kerja mempengaruhi secara positif signifikan pada kinerja pegawai.

H3: Dukungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan populasi pegawai kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. Sample ditentukan dengan rumus Slovin (1960) ($e = 0.12$) dari populasi sebanyak 104 pegawai:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 104 / (1 + (104 \times 0.12^2))$$

$$n = 41.64.$$

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 45 pegawai yang telah memenuhi persyaratan minimal dengan rumus Slovin. Pengumpulan data dalam penelitian ini

menggunakan instrumen kuesioner yang dibagikan kepada para responden di kantor Dinas Perhubungan Bantul pada tanggal 23 Januari 2023. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan pada responden yang kebetulan bersedia mengisi atau menggunakan teknik *accidental sampling* dengan distribusi melalui bagian informasi kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. Peneliti menggunakan instrumen skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju). Pengukuran variabel yang digunakan dapat dilihat pada Tabel 1. Metode analisis data pada penelitian ini adalah regresi linear berganda yang diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Tabel 1 Pengukuran

Pengukuran
Kepuasan kerja
1. Faktor psikologis.
2. Faktor sosial.
3. Faktor fisik (Cheng & Kao, 2022).
<i>Innovative work behaviour</i>
1. <i>Idea generation</i> .
2. <i>Idea promotion</i> .
3. <i>Idea realization</i> (Hsiao, Chang, Tu, & Chen, 2011).
Dukungan rekan kerja
1. <i>Instrumental support</i>
2. <i>Emotional support</i> (Shukla & Srivastava, 2016)
Kinerja pegawai
1. Hasil kerja.
2. Inisiatif
3. Kecekatan (Koopmans <i>et al.</i> , 2014)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r table 0.2483. Pengujian kepuasan kerja menghasilkan r hitung (0.646 s.d. 0.767), *innovative work behaviour* (0.320 s.d. 0.813), dukungan rekan kerja (0.282 s.d. 0.815), serta kinerja pegawai (0.368 s.d. 0.919). Semua item variabel pada penelitian ini menunjukkan hasil lebih besar dari nilai r -tabel (α 5%) 0.2483 maka semua item dinyatakan valid. Nilai *Cronbach's Alpha Based on Stand.* Kepuasan kerja (0.906), *innovative work behaviour* (0.878), dukungan rekan kerja (0.917), dan kinerja pegawai (0.977) $>$ 0.7 sehingga instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden ditampilkan pada Tabel 1 dengan jumlah responden 45 orang terdiri dari 32 (71.1%) laki-laki dan 13 (28.9%) perempuan. Status kepegawaian pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan status pekerjaan pegawai tetap sebanyak 32 orang (71.1%), mayoritas menyatakan belum menikah sebanyak 24 orang (53.3%). Pegawai pada penelitian ini didominasi pada usia diatas 40 tahun sebanyak 20 orang (44.4%), mayoritas berpendidikan terakhir SMA/ sederajat sebanyak 20 orang (44.4%). Berdasar masa kerja mayoritas pegawai memiliki masa kerja diatas 15 tahun sebanyak 20 orang (44.4%).

Tabel 1 Karakteristik Responden

Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki laki	32	71.1%
	Perempuan	13	28.9%
Status	Tidak tetap	13	28.9%
Kepegawaian	Tetap	32	71.1%
Status Pernikahan	Belum menikah	24	53.3%
	Menikah	20	44.4%
	Janda/duda	1	2.2%
Umur	30 thn atau kurang	5	11.1%
	31-39 tahun	15	33.3%
	40-49 tahun	20	44.4%
	50 tahun atau lebih	5	11.1%
Pendidikan terakhir	SMP	2	4.4%
	SMA	20	44.4%
	Diploma	8	17.8%
	S-1	11	24.4%
	Pascasarjana	4	8.9%
Masa Kerja	<2 tahun	8	17.8%
	2-5 tahun	4	8.9%
	6-10 tahun	7	15.6%
	11-15 tahun	6	13.3%
	>15 tahun	20	44.4%

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Uji asumsi klasik

Hasil pengujian asumsi klasik terdapat pada Tabel 2. uji normalitas (*Kolmogorov-Smirnov Test*, *Asymp.sig.* >0.05) yang menunjukkan data residual terdistribusi normal. Uji asumsi klasik menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi (*Park Test* > 0.05). Multikolonieritas tidak terjadi pada model regresi dengan *tolerance* > 0.10 dan *VIF* < 10.

Tabel 2 Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Park Test Sig.	Kolmogorov-Smirnov Test
		Tol.	VIF		Asymp.sig
KK		0.967	1.034	0.113	
IWB	Kinerja	0.641	1.559	0.503	0.230
DRK		0.645	1.550	0.611	

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Tabel 3 memperlihatkan nilai *Adjust R Square* yaitu 0.268. Nilai tersebut diartikan kemampuan kepuasan kerja, *innovative work behavior*, dan dukungan rekan kerja menjelaskan kinerja pegawai adalah sebesar 26.8%, sisanya 73.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam penelitian.

Pengujian hipotesis dan pembahasan

Hasil pengujian H1 (Tabel 3), kepuasan kerja memiliki nilai t (1.072) dengan probabilitas 0.290 > 0.05, artinya H1 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai tidak didukung. Terdapat item pertanyaan yang memiliki poin terendah dari kepuasan kerja, pada pertanyaan “Saya merasakan kenikmatan yang nyata dalam

pekerjaan saya.” (rerata= 3.69) dan item yang memiliki poin tinggi “Saya merasa puas dengan pekerjaan saya.” (rerata= 3.78). Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan Perera *et al.* (2014) di Srilanka serta Wijaya (2018) yang menunjukkan adanya pengaruh positif variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Tidak adanya pengaruh signifikan diduga karena preferensi individu, nilai-nilai, dan motivasi yang berbeda terhadap pekerjaan, sehingga tingkat kepuasan kerja seseorang tidak selalu mencerminkan kinerja mereka secara langsung.

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda

	Ind.	Dep.	Unst. Coef		t	Sig.	Adj. R ²
			B	Std.Err.			
H1	KK		0.985	0.919	1.072	0.290	
H2	IWB	Kinerja	0.625	0.531	1.177	0.246	0.268
H3	DRK		0.885	0.255	3.473	0.001	

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Hasil pengujian H2 menunjukkan nilai $0.246 > 0.05$, *innovative work behavior* memiliki nilai t (1.177) dengan probabilitas $0.246 > 0.05$, artinya H2 yang menyatakan bahwa IWB berpengaruh signifikan pada pegawai juga tidak didukung. Hasil uji yang dilakukan tidak sejalan dengan riset Lahtifah & Kurniawati (2021) dan Anjar *et al.* (2020) yang menyatakan jika *innovative work behavior* mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai. *Innovative work behavior* memiliki item pertanyaan yang terendah yaitu “Saya mencari tahu teknik metode kerja baru atau instrumen.” (rerata= 3.02) dan item yang tertinggi “Saya menghasilkan solusi asli untuk masalah.” (rerata= 3.53). Inovasi tidak selalu mengarah pada hasil yang sukses, upaya inovatif mungkin gagal sementara sumber daya yang diinvestasikan untuk membuat kebaruan juga dibutuhkan untuk hal lain, sehingga dapat menghambat kinerja secara keseluruhan. Hasil dari inovasi mungkin memerlukan waktu untuk terlihat sukses. Hal ini dapat membuat dampak inovasi secara langsung pada kinerja dalam jangka pendek tidak dapat diukur dengan akurat.

Hasil riset H3 menunjukkan signifikansi $0.001 < 0.05$ dengan nilai t (3.473), ini artinya H3 yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai didukung. Diketahui dengan dukungan rekan kerja dalam organisasi, individu semakin percaya diri, semangat, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Individu berada pada ekosistem yang menerima dan mendukung sehingga menghasilkan capaian kerja. Item pertanyaan yang memiliki nilai terendah dari dukungan rekan kerja terdapat pada item pertanyaan “Saya mengungkapkan apa yang saya butuhkan atau saya inginkan dari rekan kerja.” (rerata= 2.87) dan item tertinggi “Saya bersikap ceria dan positif disekitar rekan kerja saya.” (rerata= 4.29). Hasil penelitian ini sesuai dengan Hanif *et al.*, (2022) dan Lusianingrum *et al.*, (2020) yang menunjukkan hasil riset bahwa dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Dukungan rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dukungan rekan kerja merupakan suatu hal yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagai implikasinya maka perusahaan harus bisa membangun dan menjaga hubungan baik dan kebersamaan antar pegawai agar saling mendukung. Dukungan rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena tugas seorang pegawai tidak lepas dari rekan yang selalu mendukung untuk tetap berusaha memberikan yang terbaik.

2. Kepuasan kerja dan *innovative work behavior* ditemukan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagai implikasinya, hasil penelitian ini dapat berkontribusi sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya perlu diteliti lebih lanjut mengapa tidak ada pengaruh signifikan. Penelitian selanjutnya juga perlu mempertimbangkan menambahkan variabel anteseden lainnya untuk meningkatkan koefisien determinasi. Komitmen organisasional ditemukan mampu mempengaruhi kinerja pegawai (Kurniawan & Kristianingsih, 2021). Bagaimana komitmen kontinuan, afektif, dan normatif pada pegawai di lingkungan organisasi pemerintah mempengaruhi kinerja tetap menarik dikaji.

Saran

Organisasi perlu menjaga kualitas dukungan dari rekan kerja yaitu, dengan membangun komunikasi yang terbuka dan jujur di antara rekan kerja. Memfasilitasi komunikasi yang efektif sehingga anggota tim dapat dengan mudah menyampaikan ide, masukan, atau kebutuhan mereka. Hal ini memungkinkan untuk memberikan dukungan yang tepat dan relevan dalam mencapai tujuan bersama. Penelitian selanjutnya juga perlu mempertimbangkan menambahkan variabel anteseden lainnya untuk meningkatkan koefisien determinasi. Komitmen organisasional ditemukan mampu mempengaruhi kinerja pegawai (Kurniawan & Kristianingsih, 2021). Bagaimana komitmen kontinuan, afektif, dan normatif pada pegawai di lingkungan organisasi pemerintah mempengaruhi kinerja tetap menarik dikaji.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Capacity building boost employees performance. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 61–66. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2014-0036>
- Amarneh, B. H., Abu Al-Rub, R. F., & Abu Al-Rub, N. F. (2010). Co-workers' support and job performance among nurses in Jordanian hospitals. *Journal of Research in Nursing*, 15(5), 391–401. <https://doi.org/10.1177/1744987109347134>
- Andika, C., Purnomo, H., & Djudi, M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48(1), 29–35.
- Anjar, A., Siregar, M., Toni, T., Ritonga, M. K., Harahap, H. S., & Siregar, Z. A. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif, Terhadap Kinerja Kepala Sekolah Dasar Di Kabupaten Labuhanbatu. *Civitas (Jurnal Pembelajaran Dan Ilmu Civic)*, 6(2), 67–79. <https://doi.org/10.36987/civitas.v6i2.3563>
- Changgriawan. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di One Way Production. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*, 5(3), 1–7.
- Cheng, S. C., & Kao, Y. H. (2022). The impact of the COVID-19 pandemic on job satisfaction: A mediated moderation model using job stress and organizational resilience in the hotel industry of Taiwan. *Heliyon*, 8(3), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09134>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Demircioglu, M. A., & Audretsch, D. B. (2017). Conditions For Innovation in Public Sector Organizations. *Research Policy*, 46(9), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.08.004>
- Hamid, N. (2018). Pengaruh Leader Member Exchange (LMX) Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Innovative Work Behavior (IWB) Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi Pada PT. (Persero) Angkasa Pura I Bandar Udara Internasional Hasanuddin). *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 14(3), 1–11. <https://doi.org/10.26487/jbmi.v14i3.3334>

- Hanif, M., Zamzabila, B., Amadeus, Z., & Darmawan. (2022). Pengaruh Dukungan Rekan Kerja terhadap Kualitas Pekerjaan pada Karyawan. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis Seri Manajemen, Investasi Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162–166. <https://doi.org/10.35314/inovbizmik.v2i1.2262>
- Hsiao, H.-C., Chang, J.-C., Tu, Y.-L., & Chen, S.-C. (2011). The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behaviour for Teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1, 1–7. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.6>
- Joiner, T. A. (2007). Total quality management and performance: The role of organization support and co-worker support. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 24(6), 617–627. <https://doi.org/10.1108/02656710710757808>
- Kim, H. J., Hur, W. M., Moon, T. W., & Jun, J. K. (2017). Is all support equal? The moderating effects of supervisor, coworker, and organizational support on the link between emotional labor and job performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 20(2), 124–136. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2016.11.002>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51>
- Kurniawan, I. S., & Kristianingsih, K. (2021). Turnover Intention: Peran Stres Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Bantul. *Jurnal Produktivitas*, 8(1), 130–137. <https://doi.org/10.29406/jpr.v8i1.2637>
- Lahtifah, I., & Kurniawati, A. F. (2021). Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *Bhirawa: Journal Of Marketing And Commerce*, 6(1), 1–11.
- Lusianingrum, F. P. W., Affifatusholihah, L., & Fadhilah, F. (2020). Pengaruh Keterikatan Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Kinerja Tugas. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1261>
- Novianti, Y. F., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT Telkom Divisi Regional IV Jawa Tengah Dan DIY. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 362–367. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20251>
- Onne, J. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Perera, G. D. N., Khatibi, A., Navaratna, N., & Chinna, K. (2014). Job satisfaction and job performance among factory employees in Apparel sector. *Asia Journal of Management and Education*, 3(1), 96–104.
- Purwanto, A., Asbari, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Dampak Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Saleem, M. A., Bhutta, Z. M., Nauman, M., & Zahra, S. (2019). Enhancing performance and commitment through leadership and empowerment: An emerging economy perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 37(1), 303–322. <https://doi.org/10.1108/IJBM-02-2018-0037>
- Shalley, C. E., Zhou, J., & Oldham, G. R. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*, 30(6), 933–958. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.007>
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The

- new job stress scale. *Cogent Business & Management*, (3), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2015.1134034>
- Slovin, E. (1960). Slovin's formula for sampling technique. Retrieved July 21, 2021, from <https://prudencexd.weebly.com/>
- Sorondo, B. M. (2017). Associations between affect, personality, and job satisfaction among library employees: Efficient and ethical assessment of library staff. *Advances in Library Administration and Organization*, 37, 35–56. <https://doi.org/10.1108/S0732-067120170000037003>
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2015). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 1–11.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional 9 Mei 2015*, 722–737.
- Utami, L. A., & Adhiatma, A. (2020). Self Efficacy Sebagai Mediasi Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Kailo Sumber Kasih). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) 4*, 9687(2), 1247–1265.
- Wahyudi, S., Komang, N., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Kinerja Karyawan Di Natya Hotel, Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 1–28.
- Widyantari, R. F., Kesdu, P., & Cipto, A. (2021). The Role Of Innovative Behavior In Forming Employee Performance With Aspects Of The Work Environment And Job Satisfaction At The Agriculture Office Of Ngawi Regency. *Kelola: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 29–36.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.
- Wulani, F., & Junaedi, M. (2020). Organizational Citizenship Behavior Tenaga Penjual: Peran Kepuasan Kerja, Dukungan Rekan Kerja, dan Leader-Member Exchange. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 13(2), 122–137. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i2.20275>
- Yakup. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *PERISAI: Islamic Banking And Finance Journal*, 1(October), 273–290. <https://doi.org/10.21070/perisai.v1i3.1112>
- Yo, P. M. P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(5), 1149–1165.