

PENGARUH DUKUNGAN REKAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR

Nurul Pratiwi¹⁾, Andi Jam'an²⁾ Samsul Rizal³⁾

Universitas Muhammadiyah Makassar

email: ¹nurulpratiwi529@gmail.com, ²andi.jam'an@unismuh.ac.id,
³rizalsamsul09@unismuh.ac.id

ABSTRACT

And work motivation on employee performance at the Makassar City Transportation Agency. a) The method used is quantitative with a survey approach. b) Data were collected through questionnaires distributed to 73 respondents who were active employees in the office environment. c) Data analysis was carried out using multiple linear regression to test the effect of independent variables, namely coworker support and work motivation, on the dependent variable, namely employee performance. The results of the study indicate that both coworker support and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. This finding indicates that the creation of a supportive work environment and internal motivation from employees can increase productivity and work effectiveness. Therefore, it is important for agency leaders to create a collaborative work culture and facilitate increased employee work motivation.

Keywords: *Work Support, Work Motivation, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. a) Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. b) Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 73 responden yang merupakan pegawai aktif di lingkungan kantor tersebut. c) Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu dukungan rekan kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik

dukungan rekan kerja maupun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini mengindikasikan bahwa terciptanya lingkungan kerja yang suportif dan adanya dorongan internal dari pegawai dapat meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan instansi untuk menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan memfasilitasi peningkatan motivasi kerja pegawai.

Kata Kunci: Dukungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk di lingkungan pemerintah, topik yang sangat relevan adalah pengaruh dukungan rekan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai di kantor dinas perhubungan Kota Makassar sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Oleh karena itu, memiliki pemahaman tentang komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan.

Kinerja setiap karyawan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh keberhasilannya. Semua organisasi dan perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk mencapai tujuan mereka. Menurut Hasibuan (2017), manajemen SDM adalah bidang dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk membantu perusahaan, karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka.

Kinerja karyawan berkorelasi kuat dengan tujuan strategi perusahaan, kepuasan karyawan, dan kontribusi mereka kepada perusahaan. Kinerja SDM adalah prestasi kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, menurut Mangkunegara (Divya Syahtana Rizqi, 2022)

Motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melaksanakan tugas, dan persepsi positif terhadap peran seseorang adalah satu-satunya cara untuk meningkatkan kinerja, oleh karena itu adalah hasil dari persepsi, keahlian dan motivasi. Menurut Ginanjar (2022), ada dua dimensi yang sangat penting dalam memahami konsep kinerja.

Dimensi motivasi dan dimensi kemampuan, atau keahlian dan persepsi. Dengan kata lain, seorang karyawan akan mencapai kinerja yang tinggi jika mereka sangat termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Output atau kinerja karyawan yang dapat dipertanggungjawabkan akan dihasilkan dari kepemimpinan yang akuntabel dan kompeten dikombinasikan dengan motivasi dan etos kerja. Kinerja atau hasil kerja terbagi menjadi dua kategori

Kinerja karyawan di kantor dinas perhubungan Kota Makassar secara langsung dipengaruhi oleh seberapa besar dukungan yang mereka terima dari rekan kerja mereka dan seberapa besar motivasi mereka untuk bekerja. Dukungan rekan kerja menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai dan didukung sepanjang waktu. Ini akan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar dan bekerja lebih baik.

Untuk meningkatkan kesehatan dan produktivitas seseorang di tempat kerja, dukungan sosial, terutama dari rekan kerja, sangat penting. Di kantor dinas perhubungan, rekan kerja yang saling mendukung akan meningkatkan hubungan kerja, mengurangi stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, pegawai akan merasa lebih termotivasi dan

lebih percaya diri.

Dukungan rekan kerja dan motivasi kerja sangat terkait. Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik ketika mereka merasa didukung oleh rekan-rekan mereka. Sebaliknya, tingkat motivasi yang tinggi akan mempengaruhi cara mereka berinteraksi dengan rekan kerja mereka dan menghasilkan hubungan kerja yang lebih harmonis. Kedua komponen ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di kantor dinas perhubungan Kota Makassar.

Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja dalam suatu perusahaan dapat mencakup beberapa aspek, salah satunya adalah struktur tugas. Struktur

ini mengacu pada cara pembagian tanggung jawab dan wewenang dilakukan, sehingga memberikan kejelasan mengenai 'siapa yang bertanggung jawab atas apa' serta menetapkan mekanisme pelaksanaan tugas, termasuk 'siapa yang melakukan apa' dalam organisasi."

Salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif adalah dukungan sosial di tempat kerja, terutama dari rekan kerja. Rekan kerja yang saling mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana karyawan merasa dihargai, dipahami, dan dibantu dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Lingkungan kerja memiliki dampak terhadap performa karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini pada akhirnya turut memengaruhi tingkat produktivitas mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja, sementara lingkungan yang kurang nyaman atau tidak tenang cenderung menyebabkan peningkatan kesalahan dalam bekerja."

Tinjauan Teori

A. Dukungan Rekan Kerja

Pengertian Dukungan Rekan Kerja

Dukungan rekan kerja adalah segala bentuk bantuan, perhatian, dan dorongan yang diberikan oleh kolega kepada satu sama lain di lingkungan kerja. Dukungan ini bisa berupa bantuan emosional, seperti memberikan semangat dan motivasi, maupun bantuan praktis, seperti berbagi pengetahuan dan keahlian dalam menyelesaikan tugas. Dukungan dari rekan kerja dapat diartikan sebagai bentuk sistem pendukung yang dimiliki oleh sesama karyawan untuk memberikan motivasi satu sama lain (Saulina Batubara & Abadi, 2022). Rekan kerja yang memberikan dukungan adalah individu atau kelompok yang menjalin hubungan timbal balik demi mendukung pelaksanaan tugas. Bentuk dukungan ini mencakup bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui berbagi pengetahuan dan pengalaman, serta memberikan semangat dan dorongan moral. Selain itu, dukungan tersebut membutuhkan keterlibatan efikasi diri kreatif sebagai faktor yang berperan sebagai moderator (Marasabessy & Santoso, 2024).

Hubungan kerja yang positif dan penuh dukungan menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman serta membantu mengurangi tingkat stres. Dukungan ini juga mendorong karyawan untuk lebih termotivasi, meningkatkan produktivitas, dan merasa lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, peran rekan kerja yang mendukung dapat mempercepat adaptasi terhadap perubahan, seperti penguasaan teknologi baru atau penyesuaian terhadap dinamika organisasi.

B. Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja yaitu Proses yang menunjukkan intensitas, arah, dan ketekunan upaya seseorang untuk mencapai tujuan dikenal sebagai motivasi bekerja. Motivasi menggambarkan kondisi psikologis seseorang yang mendorongnya untuk bertindak dalam rangka memenuhi

keinginan pribadi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Suryawan & Salsabilla, 2022). Semua pekerja, atasan, dan rekan kerja bertanggung jawab untuk memberikan motivasi. Berprestasi, bekerja dengan baik, dan tahan lama akan memastikan bahwa Anda bekerja dengan jujur dan menghindari keprihatinan atau keuletan jika ada kegagalan. Kinerja adalah hasil yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi. Motivasi kerja adalah proses yang mencerminkan intensitas, arah, dan ketekunan upaya individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi menjadi tanggung jawab bersama antara karyawan, atasan, dan rekan kerja. Kebutuhan untuk meraih prestasi, melakukan pekerjaan dengan baik, serta memiliki ketabahan akan memastikan kejujuran dalam bekerja, sekaligus ketekunan dalam menghadapi kegagalan. Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai melalui pelaksanaan fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam periode tertentu.

C. Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan efektivitas suatu organisasi, termasuk dalam hal pencapaian tujuan dan visi organisasi tersebut. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai saat menjalankan tanggung jawab dan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja.

Menurut As'ad dalam Imatama (2011), kinerja didefinisikan sebagai kesuksesan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dari batasan tersebut, As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang berlaku untuk tugas tersebut. Karena keduanya terkait erat, kinerja perusahaan (kooperatif performance) mungkin juga meningkat dengan kinerja individu. Dengan demikian, kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan

Keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu yang ditentukan oleh perusahaan atau organisasi dikenal sebagai kinerja. Ini adalah kesimpulan dari beberapa definisi kinerja. Penilaian kinerja karyawan akan digunakan oleh manajemen untuk menilai kinerja mereka. Penilaian kinerja karyawan memberikan dasar untuk keputusan tentang gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, mutasi, dan kondisi kerja lainnya. Penilaian kinerja karyawan juga memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi karyawan untuk melakukan hal-hal di masa depan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dimana perlu kita ketahui bahwa Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data dalam bentuk angka untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian kuantitatif biasanya melibatkan penggunaan instrumen seperti kuesioner atau survei, serta analisis data statistik untuk mendapatkan kesimpulan yang dapat diuji secara empiris.

Lokasi penelitian adalah lokasi atau area spesifik di mana kegiatan penelitian dilakukan. Lokasi penelitian ini dilakukan Dinas Perhubungan Kota Makassar, Jl. Mallengkeri Raya No. 18, Mangasa, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221.

Teknik Pengumpulan Data

1. Angket

Angket penelitian adalah alat atau instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dari responden dalam suatu penelitian. Biasanya, angket terdiri dari serangkaian pertanyaan yang dirancang untuk mendapatkan informasi spesifik mengenai variabel yang sedang diteliti. Tujuan penggunaan angket adalah untuk mengumpulkan data kuantitatif yang dapat dianalisis untuk menguji hipotesis atau memahami sikap, pendapat, atau perilaku responden. Angket disebarkan secara langsung kepada responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi mencakup pengumpulan data dari berbagai dokumen, arsip, atau bahan tertulis lain yang berhubungan dengan fenomena yang sedang diteliti. Jenis dokumentasi yang digunakan dapat meliputi catatan, laporan, surat, buku, atau dokumen resmi lainnya. Melalui studi dokumentasi, peneliti dapat memperoleh pemahaman tentang konteks historis, kebijakan, peristiwa, dan perkembangan yang relevan dengan fenomena yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi variabel terikat dalam situasi di mana variabel bebas meningkat atau menurun. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah hasil pengolahan data yang dilakukan :

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,300	1,636		1,405	,164
Dukungan Rekan Kerja (X1)	,053	,067	,093	,790	,432
Motivasi Kerja (X2)	,647	,105	,722	6,163	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y) Berdasarkan Tabel 4.7 diatas, Maka dapat diuraikan bersamaan sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,300 + 0,053X_1 + 0,647X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta (b_0) memiliki nilai sebesar 2,300. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen dukungan (X_1), dan motivasi (X_2) bernilai 0 persen atau tidak mengalami perubahan, maka nilai kinerjanya (Y) adalah 2,300
2. Nilai koefisien regresi variabel dukungan (B_1) yaitu sebesar 0,053. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel dukungan (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,053.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (B_2) yaitu sebesar 0,647. Hal ini

menunjukkan bahwa jika variabel motivasi (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,647.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan nilai yang menunjukkan seberapa besar pengaruh dua variabel independen terhadap variabel dependen. Permasalahan yang sedang diteliti adalah bagaimana pengaruh dukungan (X1), motivasi (X2), secara bersamaan berdampak pada kinerja (Y). Berikut output yang diperoleh dengan menggunakan SPSS:

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisiensi Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,797	,635	,625	1,828

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Dukungan Rekan Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,635 atau 64%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dukungan (X1), dan motivasi (X2) secara simultan memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 64% sementara 36% sisanya adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t merupakan uji statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis nol. Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat melalui adanya perbedaan variabel terikat pada kedua kelompok sampel. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (bebas) yaitu dukungan (X1), motivasi (X2) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja (Y). Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,300	1,636		1,405	,164
Dukungan Rekan Kerja (X1)	,053	,067	,093	,790	,432
Motivasi Kerja (X2)	,647	,105	,722	6,163	,000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berikut ini adalah penjelasan hasil uji t:

1. Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa variabel dukungan (X1) memiliki nilai sebesar 0,432 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk nilai t-hitung memiliki nilai sebesar 0,790 yang dimana lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,993.

Nilai t-tabel diperoleh dari tabel t untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = n$, maka diketahui nilai t-tabel sebesar 1,993. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa dukungan (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) memiliki nilai sebesar 0,000 yang dimana lebih kecil dari 0,05. Sedangkan untuk nilai t-hitung memiliki nilai sebesar 6,163 yang dimana lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,993. Nilai t-tabel diperoleh dari tabel t untuk $\alpha = 0,05$ dan $df = n$, maka diketahui nilai t-tabel sebesar 1,993. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_2 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y) serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh variabel dukungan (X1) terhadap variabel kinerja (Y) Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar Dalam dunia kerja, dukungan rekan kerja menjadi hal yang penting bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas kerja, hubungan kerja, mengurangi stres serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa dukungan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), Hal ini dikarenakan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar percaya bahwa hubungan rekan kerja akan meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lusianingrum et al., (2020) Yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Innovative Work Behavior, Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Bantul yang menyatakan bahwa dukungan rekan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh variabel motivasi (X2) terhadap variabel kinerja (Y) Pegawai Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dalam menjalankan pekerjaan, motivasi menjadi salah satu indikator pencapaian kinerja. Hal tersebut akan mencapai kinerja yang tinggi jika pegawai termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Hal ini dikarenakan Pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar berpendapat bahwa dorongan rekan kerja akan meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saleh et al., (2022) yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan kelas II Ternate yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Dengan mempertimbangkan rumusan masalah yang diajukan, analisis data dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil pengujian Uji Hipotesis (Uji t) maka dapat disimpulkan bahwa

- variabel dukungan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
2. Berdasarkan hasil pengujian Uji Hipotesis (Uji t) maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Audina, S., & Aswan Khairil. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(2), 01–23.
- Harras, H. (2024). Dampak Dukungan Pimpinan, Dukungan Rekan Kerja, dan Dukungan Keluarga terhadap Motivasi Kerja Pegawai Bank Panin. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 638–649. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.984>
- Imran, Y. Al, Djalante, A., & Fatmasari. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Ezenza Journal*, 2(2), 210–224.
- Kirom, C. (2018). Etos Kerja Dalam Islam. *TAWAZUN: Journal of Sharia Economic Law*, 1(1), 57. <https://doi.org/10.21043/tawazun.v1i1.4697>
- Kusumawati, A. D., & Gunawan, H. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Supermarket Manna Kampus DI Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 2648–2656 <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12786%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/12786/9792>
- 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>
- Marasabessy, Z. A., & Santoso, B. (2014). Pengaruh dukungan rekan kerja pada kreativitas karyawan dengan autonomi kerja dan efikasi-diri kreatif sebagai pemoderasi. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(1), 32–44. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol18.iss1.art4>
- Mulang, H., & Tajuddin, I. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Empiris Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 7(1), 492–507.
- Rindam, A. E. P. (2021). TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI SEMANGAT KERJA PADA UPTD TERMINAL DAN PERPARKIRAN DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Jurnal Magister...*, 22. <http://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/1384>
- Saleh, M., Hasyim, A. W., & Rajak, A. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. *Jurnal Trust: Riset Akuntansi*, 9(2), 1–15.
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.

- Siagian, A. O., Widyastuti, ; Tri, Karsono, ; Bambang, Hillman, ;, Suaidy, M., Asman, Z., Primadi, ;, & Susanto, C. (2023). JURNAL MANAJEMEN BISNIS KEWIRAUSAHAAN Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Upah terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Indonesia. *Jurnal Jumbiwira*, 2(1).
- 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. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Wahyudi, R. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rs ‘Aisyiah Kudus. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.24176/jsmb.v3i2.112651a>
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–10.
- Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>