JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL
Volume 7. No 3. July 2025
E-ISSN: 2656-4378 *P-ISSN:* 2655-5689
https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jej/index,

Perilaku Inovatif Kerja Serta Perceived Organizational Support Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Alfirda Lutfi Murtadha[1], Ignatius Soni Kurniawan[2], Mohammad Ahyar Syafwan Lysander[3]
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Email: alfi008039.mhs@ustjogja.ac.id

ABTRACT

The purpose of this study was to analyze the relationship between innovative behavior at work and perceived organizational support related to employee performance at the Department of Cooperatives, Small and Medium Enterprises, Industry, and Trade (DKUKMPP) of Bantul Regency. The sampling method used the accidental method. The distribution of questionnaires was carried out using an offline survey using quantitative methods. The location of the study was at DKUKMPP Yogyakarta Regency, with a sample of 100 employees as respondents. The data were analyzed using SPSS, and the results showed that innovative behavior at work and perceived organizational support had a positive and significant effect on the performance of DKUKMPP employees. These findings highlight the importance of organizational support and innovative behavior in increasing the productivity and effectiveness of employee performance in government agencies.

Keywords*: Innovative Work Behavior, Perceived Organizational Support, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keterkaitan antara perilaku inovatif dalam bekerja dan *perceived organizational support* (dukungan organisasi yang dirasakan) terkait dengan kinerja pegawai di Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan (DKUKMPP) Kabupaten Bantul. Metode pengambilan sampel dengan metode *aksidental*. Distribusi kuesioner dilakukan menggunakan survey secara offline menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian berada di DKUKMPP Kabupaten Bantul , dengan sampel 100 pegawai sebagai responden. Data dianalisis dengan SPSS, dan hasilnya menunjukkan bahwa perilaku inovatif dalam bekerja dan perceived organizational support perpengaruh positif dan signifikan terhada kinerja pegawai DKUKMPP. Temuan ini menyoroti pentingnya dukungan organisasi dan perilaku inovatif dalam meningkatkan produktivitas serta efektivitas kinerja pegawai di instansi pemerintah.

Kata Kunci: Perilaku Inovatif Kerja, *Perceived Organizational Support*, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan, organisasi memerlukan sumber daya seperti tenaga kerja, peralatan, mesin, dana, dan informasi, yang masing-masing memiliki peran penting. Semua sumber daya tersebut bersinergi untuk memungkinkan organisasi mencapai tujuannya dengan efisien. Sumber daya manusia adalah yang utama, karena mereka mengelola dan memanfaatkan sumber daya lain demi mencapai tujuan organisasi (Pasarela, 2023).

Sumber daya manusia adalah komponen yang paling relevan pada organisasi, karena mereka menggerakkan seluruh aktivitas, mulai dari operasional hingga perancangan sistem. Kehilangan sumber daya manusia yang terbaik dapat mengakibatkan organisasi perlu menghabiskan banyak waktu dan biaya untuk merekrut dan melatih penggantinya. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola dan mempertahankan sumber daya manusianya secara optimal, melalui strategi yang efektif seperti pengembangan keterampilan, peningkatan kesejahteraan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, agar kinerja tetap optimal dan tujuan organisasi dapat tercapai secara berkelanjutan (Aula *et al*., 2022).

Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam organisasi yang memberikan kontribusi produktif terhadap pencapaian hasil. Sebagai penggerak utama, sumber daya manusia berperan dalam mengelola berbagai sumber daya lain di organisasi. Oleh karena itu, peran mereka sangat menentukan arah dan perkembangan organisasi di masa depan (Bangun,2020).

Hubungan yang positif antara perencanaan kinerja dan kerja pegawai Ketika pegawai diberi tujuan yang spesifik dan menantang sertaselaras dengan tujuan organisasi, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga menghasilan kinerja yang lebih baik. Selain itu, menetapkan tujuan dan memantau perkembangan dapat meningkatkan kejelasan dan fokus bagi pegawai, sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk memprioritaskan tugas dan mengaatur waktu mereka dengan efektif. Perencanaan kinerja yang efektif secara keseluruhan memungkinkan pegawai untuk memahami tanggung jawab mereka serta bagaimana tugas yang mereka lakukan berperan dalam kesuksesan organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja (Siraj & Hágen, 2023). Lingkungan kerja yang kurang kondusif nagi pegawai, antusias mereka dalam bekerja akan berkurang, tingkat kinerja mereka akan menurun. Pengaturan waktu kerja yang kurang optimal, ketidaksesuaian wewenang atas tugas, minimnya apresiasi, serta terbatasnya kesempatan dalam pengambilan keputusan pribadi dapat menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pegawai (Kurniawan, 2021).

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi pengetahuan deklaratif, yaitu pemahaman seseorang tentang fakta, informasi, persyaratan pekerjaan, serta target yang harus dicapai. Meski terdengar sederhana, banyak karyawan yang sebenarnya tidak memiliki pengetahuan deklaratif yang memadai. Beberapa di antaranya datang ke tempat kerja tanpa mengetahui tugas yang harus dilakukan. Selain itu, kinerja juga

dipengaruhi oleh pengetahuan prosedural, yaitu kemampuan untuk memahami apa yang harus dikerjakan sekaligus cara melaksanakannya dengan benar (Linando, 2021).

Perilaku inovatif adalah upaya individu untuk menciptakan, memperkenalkan, dan menerapkan inovasi baru yang memberikan kontribusi di semua level organisasi. Hal ini mencakup keinginan untuk menciptakan, mempromosikan, dan mewujudkan konsep yang baru dalam lingkungan kerja, atau organisasi demi memperbaiki kinerja. Salah satu faktor kunci yang memicu perilaku inovatif adalah lingkungan kerja adalah pandangan pegawai terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Persepsi dukungan organisasi merujuk pada pandangan yang dimiliki oleh pegawai terkait seberapa besar organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta perhatian yang diberikan terhadap kesejahteraan mereka, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat kepuasan dan motivasi kerja di dalam lingkungan organisasi tersebut (Susanti & Lizarti, 2021).

Perceived organizational support (POS) adalah persepsi pegawai seberapa jauh organisasi mengakui peran serta dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, yang berpengaruh pada keterlibatan dan kinerja kerja.POS juga dipandang sebagai bukti bahwa pegawai akan menerima dukungan yang sesuai dari organisasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan efektif serta menghadapi situasi sulit. Selain itu,POS dapat dipahami sebagai hubungan antara cara organisasi memperlakukan pegawai dengan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan mereka serta organisasi secara keseluruhan.Perlakuan dari organisasi diterima pegawai sebagai Tindakan yang diartikan sebagai persepsi dukungan dari organisasi (Hartanti, 2022).

Perilaku inovatif dalam sebuah tim di organisasi memainkan peran yang sangat penting, karena inovasi memungkinkan tim untuk terus menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan seperti perkembangan teknologi, perubahan pasar, serta dinamika sosial dan ekonomi, agar tetap relevan dan kompetitif, sekaligus memastikan keberlangsungan operasional serta peningkatan kinerja jangka panjang. Inovasi merupakan faktor penting bagi tim untuk bertahan dan berkembang lebih baik di tengah persaingan yang semakin meninhkat. Dengan terus mendorong perilaku inovatif, tim dapat menciptakan solusi kreatif, memperbaiki proses kerja, dan menghasilkan ide-ide baru yang relevan, sehingga organisasi mampu menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dengan lebih efektif. Pada akhirnya, inovasi melibatkan lebih dari sekadar kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, inovasi juga mencakup upaya untuk menjadi penggerak perubahan itu sendiri, sehingga organisasi dapat mempertahankan keunggulan dalam persaingan.

Kabupaten Bantul mencatat bahwa puluhan koperasi berapda dalam kondisi tidak sehat atau hampir mati. DKUKMPP Bantul menyiapkan berbagai opsi penanganan, mulai dari optimalisasi, pemuliham, hingga pembubaran koperasi yang mengalami masalah tersebut. Menurut kepala DKUKMPP Bantul, Agus Sulistiyana, saat ini ada 84 koperasi di Bantul yang kondisinya sangat memprihatinkan, dan beberapa diantaranya memerlukaan penangan yang serius. Penyebab utama masalah ini adalah kurangnya inovasi dalam pengelolaan koperasi. “tahun ini, kami sudah memetakan

kondisi koperasi tersebut. Dari 84 koperasi itu, kami akan menentukan mana yang perlu dibubarkan, disuntik modal, atau diobati agar Kembali sehat. Sekaratnya koperasi ini di sebabkan kurangnya perilaku yang inovatif dalam mengelola sebuah organisasi sehingga tidak bisa beradaptasi dengen perubahan lingkungan dan tidak bisa berkembang (Wirianto, 2024).

Penelitian terdahulu telah mengungkapkan hasil yang beragam mengenai hubungan antara perilaku inovatif dalam bekerja dan *perceived organizational support* terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Surjo *et al*.,2020) dan (Tico et al., 2023) membuktikan bahwa perilaku inovatif dalam bekerja mendapatkan kontribusi yang positif dan berarti terhadap kinerja pegawai. Namun, kajian yang telah dilakukan oleh (Tafsir *et al*,2021) menunjukkan bahwa meskipun perilaku inovatif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, tidak memberikan perubahan yang signifikan, hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih berperan dalam menentukan tingkat kinerja yang dicapai oleh pegawai.

Penelitian terkait *perceived organizatioan support* juga memberikan hasil yang beragam. (Pratiwi & Muzakki, 2021) serta (Prastyo, 2020) menemukan dampak positif dan signifikan dari perceived organizaatioal *support* terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian (Alfiana, 2020) menujukkan bahwa (POS) tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai dan tidak ditemukan hasil yang positif dan signifikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Bantul Yogyakarta, dengan melibatkan populasi sebanyak 100 pegawai. Dalam penelitian ini, ukuran sampel yang digunakan mencakup seluruh populasi, yaitu sebanyak 100 orang pegawai, yang data dan informasi mereka diperoleh melalui penyebaran kuesioner untuk memastikan pengumpulan data yang akurat dan komprehensif. Penggumpulan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan pada 100 responden melalui bagian informasi pada setiap dinas yang di pilih sekaligus untuk menjaga kualitas pengambilan data. Data yang telah dikumpulkan kemudian dioalah dan dianalisis menggunakan metode kuantitatif melalui software SPSS. SPSS digunakan untuk menguji instrumen (validitas dan reabilitas), melakukan uji asumsi klasik, uji model, serta uji hipotesis dengan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini berlandaskan instrumen *likert scale* dengan rentang nilai 1 hingga 5, di mana angka 1 menyatakan tingkat ketidaksetujuan yang signifikan , sementara angka 5 mengindikasikan tingkat kesetujuan yang , sehingga responden dapat memberikan penilaian yang lebih akurat terhadap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner.Salah satu contoh pertanyaan inovatife kerja adalah “saya menemukan pendekatan baru untuk melaksanakan tugas”(De Jong & Den Hartog, 2020), untuk *perceived organizational support* “organisasi menghargai kontribusi saya bagi kesejahteraan kantor”{Formatting Citation}, untuk kinerja pegawai”saya berhasil merencanakan pekerjaan saya agar selesai tepat waktu . (Koopmans *et al*., 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Pengujian validitas diuji dengan membandingkan nilai r-hitung untuk memastikan keakuratan yang diperoleh dari analisis data terhadap nilai r-tabel yang telah ditentukan berdasarkan jumlah sampel dan tingkat signifikansi yang diinginkan. Jika nilai r-hitung melebihi nilai r-tabel, maka item atau instrumen yang diuji dianggap valid, membuktikan bahwa instrumen tersebut efektif dalam mengukur variabel yang dimaksud dalam penelitian, sehingga data yang dihasilkan memiliki standar yang baik untuk memperkuat kesimpulan penelitian. Dalam data yang diperoleh didapat 0.1654 sebagai r tabel (n=55; α 5%; - tailed). Instrumrn valid Ketika r-hitunganya lebih besar daripada r-tabel. Pengujian menghasilkan r-hitung perilaku inovatif kerja (0.208-0.698), Perceived organizational support (0.506-0.704), kinerja pegawai (0.437-0.606). Semua item dinyatakan valid karena memiliki >0.1654**.** Untuk menguji reliabilitas, menggunakan nilai *Cronbach`s Alpha* dengan nilai lebih tinggi dari 0.060. Hasil penelitan mengindikasikan bahwa nilai *Cronbach`s Alpha* untuk perilaku inovatif kerja (0.795), untuk *perceived organizational support* (0.888), dan kinerja pegawai (0.791), yang semuanya
> 0.60 sehingga instrument dinyatakan reliabel. Detail hasil uji validitas dan reabilitas dapat ditemukan pada lampiran 1, yang menyajikan informasi lengkap mengenai analisis yang dilakukan, termasuk nilai-nilai r-hitung dan r-tebel, serta koefisien yang diperoleh.

Karakteristik responden

Karakteristik responden tercantum dalam tabel 3, yang menunjukkan bahwa dari total 100 responden, terdapat 39 orang (39%) laki laki dan 54 orang (54%) Perempuan. Mayoritas pegawai dengnan usia 20-30 tahun dengan jumlah 40 orang (40%), Rentang usia ini menunjukkan adanya banyak pegawai yang masih berusia muda, yang umumnya memiliki energi, kreativitas, serta mampu menyesuaikan diri dengan baik dalam menghadapi perubahan. Rentang usia ini menunjukkan banyak pegawai muda yang memiliki energi, kreativitas, dan kemampuan adaptasi tinggi. Mereka berpotensi aktif dalam melakukan inovasi untuk memajukan organisasi, sesuai dengan variabel perilaku kerja inovatif. Berdasarkan kategori Pendidikan terakhir sebanyak 60 0rang (60%) berpendidikan S-1 yang lebih mendominasi.

Deskripsi variabel penelitian

Penjelasan mengenai varibel dalam statistic deskriptif penelitian ini mencakup nilai rata-rata dari setiap variabel independent (perilaku kerja innovatif, *perceived organizational support),* dan variabel dependen (kinerja pegawai). Tanggapan 100 responden terhadap variable yang diteliti dapat ditemukan dalam tabel 2. Pada table 2 menyatakan bahwa tanggapan 100 responden terhadap variabel perilaku inovatif kerja memiliki rata-rata 3.79 yang berarti bahwa responden memiliki perilaku inovatif kerja. Variabel *perceived organizational support* menunjukkan rata-rata sebesar 3.89 yang berarti bahwa responden menilai baik terhadap perilaku organisasi. Kinerja pegawai memiliki

rata-rata sebesar 4.18, mengindikasikan bahwa responden menunjukkan kinerja yang baik

Tabel 1. Karekteristik Responden

Kategori		Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	L	39	39.0
	P	61	61.0
Umur	20-30 th.	40	40.0
	31-40 th.	39	39.0
	41-50 th.	12	12.0
	>50 th.	9	9.0
Pendidikan	SMA/ Sederajat	17	17.0
	Diploma	19	19.0
	S-1	60	60.0
	Pascasarjana	4	4.0

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Tabel 2. Deskriptif Variabel

Variabel	Mean
Innovatife kerja	3.79
Perceived organizational support	3.89
Kinerja pegawai	4.18

Sumber : Data Primer Diolah 2024

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Ind	Dep	Multicollinearity		Spearman's Rho Test	Klomogorov-Smirnov Test
		Tol	VIF	Sig.	Asymp.sig
IK		.667	1.499	.606	
POS	KK	.667	1.499	.113	.200

Keterangan : IK = Inovasi Kerja , POS = *perceived prganizational support*

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Ind	Dep	Unst.Coef.		t	Sig.	Adj. R^2
		B	Std.Err.			
IK	KP	.251	.081	3.101	.003	.356
POS		.227	.059	3.821	.000	

Keterangan: IK = Inovatufe Kerja, POS = *perceived prganizational support I* , KP kinerja pegawai

Variabel yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai DKUKMPP Kabupaten Bantul adalah *perceived organizational support*, diikuti oleh inovasi kerja. Pengaruh ini terjadi karena pegawai merasa didukung oleh organisasi dalam menjalankan tugas mereka. Ketika dukungan organisasi terpenuhi, kinerja pegawai cenderung menjadi lebih optimal. Selain itu, inovasi kerja yang dirasakan oleh pegawai juga berkontribusi pada peningkatan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,356 menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jawaban terendah dari variabel kinerja pegawai terdapat pada item pertanyaan "saya bertanya bagaimana keadaan bisa ditingkatkan" (rerata = 4.06) Nilai tertinggi jawaban responden pada item kinerja pegawai menyatakan "saya membuat anggota penting organisasi antusias terhadap ide-ide inovatif " (rerata=4.30).

Asumsi klasik

Hasil pengujian asumsi klasik menyatakan penelitian ini menggunakan data yang memenuhi kriteria untuk analisis regresi. Berdasarkan uji *Spearman's Rho*, tidak terdeteksi heteroskedastisitas karena *P-value* menunjukkan angka yang lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$). Disamping itu, data juga menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji Kolmogorov-Smirnov, di mana nilai Asymp. Sig tinggi dari 0.05 (Asymp. Sig > 0.05). Dengan demikian, distribusi residual dapat dianggap normal. Selanjutnya, pengujian multikolinearitas menunjukkan tidak ada keterkaitan yang kuat antara variabel independen dalam model regresi, karena nilai tolerance yang diperoleh lebih tinggi dari <0.10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang dibawah dari VIF < 10. Sehingga, model regresi yang diterapkan dapat dianggap valid, tidak menujukkan adanya multikolinearitas, serta dapat digunakan untuk analisis regresi dengan akurasi yang tinggi dan hasil yang dapat diandalkan.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasn

Hasil pengujian hipotesis H1 yang disajikan dalam tabel 4 memberikan gambaran bahwa perilaku innovatif kerja memiliki nilai -t sebesar (3. 101) dengan probabilitas .003<0.05. Hal ini menujukkan hipotesis 1 (H1) yang mengindikasikan bahwa kecenderungan untuk berinovasi saat kerja diterima, memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, diterima dan didukung oleh hasil analisis yang menunjukkan bukti yang kuat akan relevansi dan signifikansinya dalam konteks penelitian ini. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan (Surjo *et al*., 2020) dan (Tico *et al*., 2023) yang juga menemukan bahwa perilaku inovatif kerja perpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai tertinggi jawaban responden pada item inovatif kerja menyatakan "saya berusaha mengembangkan hal-hal baru "(rerata=4.05) dan jawaban terendah "saya memperhatikan masalah yang bukan merupakan bagian dari pekerjaannya sehari-hari" (rerata = 3.25). Pegawai yang memiliki perilaku inovatif kerja dianggap sudah

menunjukkan peningkatan dalam kinerjanya.

Keunggulan dari pernyataan ini terletak pada hasil pengujian H2 menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memperoleh nilai t-(3.821) dengan Tingkat probabilitas 0.00>0.05 yang mengindikasikan bahwa H2 diterima, artinya *perceived organizatianl support* memberikan pengaruh positif yang berarti pada kinerja pegawai. Temuan ini relevan dengan hasil penelitian oleh (Dewi & Artha Wibawa, 2023) dan (Prastyo, 2020) yang memperkuat relevansi dan konsistensi hasil penelitian tersebut. Keunikan lainnya terletak pada temuan hasil survei yang lebih spesifik, yaitu bahwa pertanyaan mengenai organisasi yang bersedia memberikan bantuan untuk mendukung pegawai dalam mencapai kinerja terbaiknya memperoleh skor tertinggi (rerata 4.02), sementara pertanyaan terkait ketersediaan bantuan ketika menghadapi masalah memperoleh skor lebih rendah (rerata 3.79). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun organisasi siap mendukung pegawai, ada perbedaan persepsi mengenai ketersediaan bantuan ketika masalah muncul, yang memberikan wawasan lebih dalam mengenai dinamika dukungan organisasi dalam konteks kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Penelitian yang diimplementasikan DKUKMPP Kabupaten Bantul menghasilkan temuan sebagai berikut. Pertama, dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif dalam bekerja diterima terhadap kinerja pegawai, sementara *perceived organizational support* juga memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada temuan tersebut, implikasinya adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, perlu dilakukan evaluasi terhadap beberapa indikator yang dinilai masih rendah. Salah satu indikator perilaku inovatif dalam bekerja adalah perhatian pegawai terhadap masalah yang tidak secara langsung termasuk dalam tugas mereka. Pegawai yang kurang memperhatikan masalah di sekitar mereka cenderung menghambat terciptanya inovasi dalam bekerja karena bersikap acuh terhadap situasi yang dapat menjadi peluang untuk perbaikan. Kurangnya dukungan dari organisasi ketika pegawai menghadapi masalah dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Tanpa bantuan yang memadai, pegawai mungkin merasa tidak didukung, sehingga motivasi dan produktivitas mereka menurun. Keterbtasan pada penelitian ini terletak pada variabelnya karena peneliti hanya menggunakan dua variabel yaitu perilaku inovatife kerja dan *perceived organizational support*. Variabel yang dianalisis mungkin belum sepenuhnya mencakup semua faktor yang dapat memengaruhi kinerja para pegawai, sehingga beberapa aspek penting mungkin tidak terungkap secara mendalam.

Disarankan agar peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan penambahan variabel baru yang relevan guna memperdalam analisis serta pemahaman mengenai perilaku inovatif dalam bekerja serta *perceived organizational support* dikalangan pegawai DKUKMPP Kabupaten Bantul. Sebagai contoh variabel seperti lingkungan kerja, motivasi kerja atau kepuasan kerja dapat ditambahkan ke dalam penelitian mendatang untuk mengevaluasi bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi

perilaku dan kinerja pegawai. Dengan mempertimbangkan variabel-variabel ini, diharapkan penelitian mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan memperkuat hasil penelitian, sehingga dapat mendukung organisasi dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Alfiana, D. (2020). Peran Perceived Organizational Support dan Psychological Empowerment terhadap Kinerja Karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *8*(2015), 839–851. https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p839-851

Aula, S., Hanoum, S., & Prihananto, P. (2022). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, *11*(1), 143–148. https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.67483

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2020). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, *19*(1), 23–36. https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x

Dewi, N. P. A., & Artha Wibawa, I. M. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *12*(03), 450–459. https://doi.org/10.24843/eeb.2023.v12.i03.p09

Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *7*, 101–124. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917

Hartanti, H. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Psychological Capital dan Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Pada Bareskrim Polri (Studi Terhadap Penyidik Polri). *Jurnal Litbang Polri*, *25*(2), 108–117. https://doi.org/10.46976/.v25i2.173

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. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Pengaruh Komitmen Afektif dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Disabilitas. *Sains Manajemen*, *6*(2), 149–160. https://doi.org/10.30656/sm.v6i2.2898

Linando (2021), Manajemen Kinerja,Konsep Praktis dan Perspektif Islam.

Pasarela. (2023). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cidea Journal*, *2*(2), 66–

75. https://doi.org/10.56444/cideajournal.v2i2.1277

Prastyo, B. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, *3*(1), 59–72. https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.5471

Pratiwi, A. R., & Muzakki, M. (2021). Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *22*(1), 111–120. https://doi.org/10.30596/jimb.v22i1.5282

Siraj, N., & Hágen, I. (2023). Performance management system and its role for employee performance: Evidence from Ethiopian SMEs. *Heliyon*, *9*(11), 1–13. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21819

Surjo, H., Putra, Rachman, A., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatife dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, *3*(2), 186–197.

Susanti, F., & Lizarti. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Sosial Dan Humaniora*, *4*(3), 1–5. https://doi.org/10.56957/jsr.v4i3.189

Tafsir, Kamase, Sukmawati, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan transformasional, Iklim Organisasi, Perilaku Inovatif dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Variable Di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Sosio Sains*, *8*, 56–69. https://doi.org/10.37541/sosiosains.v8i1.666

Tico, R. R., Adam, Y., Amiruddin, A., & Ariawan, A. (2023). Pengaruh Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, *4*(2), 55–65. https://doi.org/10.37195/jtebr.v4i2.107

Wilson Bangun (2020),Manajemen SDM Hubungan Industrial.

Wirianto.(2024).*84 Koperasi di Bantul Kondisi Sekarat*. https://radarjogja.jawapos.com/bantul/651796495/84-koperasi-di-bantul-kondisi-sekarat.