

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, KERJASAMA, DUKUNGAN SOSIAL DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL
KABUPATEN WONOGIRI**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi
Manajemen

Agus Setiawan
NIM : C 0120020

Pembimbing 1 : **Dra. Mrihrahayu R, M.M**
Pembimbing 2 : **Drs. Darsono, M.Si**

**FAKULTAS EKONOMI BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2022



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERNYATAAN PENULISAN

**Judul : PENGARUH SEMANGAT KERJA, KERJASAMA, DUKUNGAN SOSIAL
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS
SOSIAL KABUPATEN WONOGIRI**

**Nama : Agus Setiawan
NIM : C 0120020**

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya sendiri. Jika suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, ...2022

Meterai 10rb

Agus Setiawan



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : PENGARUH SEMANGAT KERJA, KERJASAMA, DUKUNGAN SOSIAL
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS
SOSIAL KABUPATEN WONOGIRI

Nama : Agus Setiawan
NIM : C 0120020

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai artikel ilmiah dan dapat diajukan
dalam jurnal ilmiah, berdasarkan atas hasil karya/ ilmiah/penelitian Yang telah peneliti
lakukan

Surakarta, 2022
Disetujui dan diterima baik
untuk dipertahankan

Pembimbing II

(Drs. Darsono, M.Si)
NIDN :

Pembimbing I

(Dra. Mrihrahayu R, M.M)
NIDN : 0602025901



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : PENGARUH SEMANGAT KERJA, KERJASAMA, DUKUNGAN SOSIAL
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS
SOSIAL KABUPATEN WONOGIRI

Nama : Agus Setiawan
NIM : C 0120020

Naskah publikasi ini telah diujikan di depan Dewan Penguji pada
tanggal: 18 Juli 2022

Ketua Penguji : Dra. Sri Wijiastuti, MM.

Sekretaris : Kurniawati Darmaningrum, SE., MM

Anggota : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

(Drs. Trio Handoko, M.M)

Ketua Program Studi Manajemen

(Kurniawati Darmaningrum, SE, M.M)

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, KERJASAMA, DUKUNGAN SOSIAL DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL
KABUPATEN WONOGIRI**

Agus Setiawan, Mrihrahayu, Darsono
Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta
e-mail:.....

ABSTRAKSI: Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan instansi. Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh semangat kerja, kerja sama, dukungan sosial dan budaya kerja terhadap motivasi kerja pegawai. 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya pada motivasi kerja pegawai

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri. sebanyak 52 pegawai. Tehnik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Hasil penelitian ditemukan bahwa baik secara parsial maupun simultan semangat kerja, kerja sama, dukungan sosial dan budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dari variabel semangat kerja, kerja sama, dukungan sosial dan budaya kerja, diketahui bahwa kerja sama paling dominan pengaruh terhadap motivasi kerja. Jumlah interaksi pengaruh bersama 76,40%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: semangat kerja, kerja sama, dukungan sosial, budaya kerja, motivasi kerja, Regresi linier berganda.

ABSTRACT: Motivation question how to drive subordinate work passion, so that they want to work hard by giving all the abilities and skills to realize the goals of the agency. The purpose of this study is 1) to find out both partially and simultaneously the influence of work spirit, cooperation, social support and work culture of work motivation of employees. 2) to find out the most dominant variables of its influence on employee motivation

This research was conducted at the Wonogiri Regency Social Service Office. In this study the population was all employees at the Wonogiri Regency Social Service. 52 employees. Sampling techniques using saturated sampling, all members of the population are used as samples.

The results of the study found that both partially and simultaneous work spirit, cooperation, social support and work culture influence work motivation.. From the variable spirit of work, cooperation, social support and work culture, it is known that cooperation is most dominant influence on work motivation . The number of interaction with the mutual influence was 76.40%, while the rest was influenced by other factors outside of this study.

Keywords: work spirit, cooperation, social support, work culture, work motivation, multiple linear regression.

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya akan sangat tergantung pada kemampuan dalam memberdayakan sumber daya yang ada dan pemanfaatan potensi sumber daya manusia semaksimal mungkin. Di antara beberapa sumber daya yang ada dalam organisasi, sumber daya manusia adalah bagian yang sangat perlu diperhatikan karena potensi yang dimiliki sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan lembaga atau organisasi.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi atau lembaga, maka harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, baik secara fisik maupun mental. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di samping faktor-faktor produksi yang lainnya, oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar.

Dalam instansi pemerintah, sumber daya manusia bisa disebut pegawai. Pegawai adalah faktor yang paling berpengaruh terhadap kelancaran dan keberhasilan pencapaian operasional sebuah lembaga pemerintah. Melihat pentingnya faktor sumber daya manusia di dalam suatu instansi, maka pimpinan harus diperhatikan faktor ini, sehingga dapat di manfaatkan seoptimal mungkin agar dapat berdaya guna. Dalam mengatur pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi tidaklah semudah seperti mengatur benda-benda teknis lainnya, ini di karenakan manusia mempunyai pikiran, kegiatan dan tujuan dalam mencapai taraf hidup yang dikehendakinya. Pegawai sangat perlu mendapatkan motivasi baik dari dalam maupun dari luar instansi tempatnya bekerja.

Kedudukan pegawai pada instansi pemerintah sangat penting. Oleh karena itu dibutuhkan manajemen sumberdaya manusia agar dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh lembaga. Salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai bekerja adalah

motivasi kerja dari pegawai tersebut serta adanya pemberian motivasi dari pimpinan.

Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal dengan adanya gairah dalam bekerja atau tertanam motivasi yang besar dalam diri pegawai itu sendiri. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara men-dorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan instansi.

Memotivasi pegawai bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam memenuhi kebutuhan dan harapannya. motivasi kerja pegawai merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. sekalipun seseorang memiliki kemampuan bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak maksimal. Terdapat tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu, pertama upaya, kedua tujuan organisasi, dan ketiga kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini merupakan respon dari suatu aksi. Motivasi muncul dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat di-katakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai yang disertai kinerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi. Sehingga keberhasilan produktivitas kerja dapat tercapai.

Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam

suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi.

Sama halnya semangat kerja, kerjasama juga merupakan motor penggerak dalam kestabilan dan terwujudnya suatu cita-cita organisasi. Kerjasama tim (*teamwork*) merupakan sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Melihat kerjasama yang baik antar pimpinan dan juga pegawai dapat meningkatkan produktivitas, maka salah satu cara untuk meningkatkan hubungan tersebut adalah dengan pemberian dukungan sosial. Dukungan sosial merupakan fungsi dari hubungan sosial yang ada dan dapat mendorong seseorang melakukan dukungan emosional berupa pemberian nasehat, informasi, saran, maupun pengungkapan perasaan (Muhaimin, et al., 2013). Bentuk pemberian dukungan inilah yang menjadikan seorang pegawai merasa dipedulikan oleh pemberi dukungan, yang pada dasarnya seorang pegawai memerlukan hal-hal tersebut untuk melakukan pekerjaannya. Studi lainnya menunjukkan bahwa dukungan emosional yang diberikan oleh atasan kepada pegawainya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan juga dapat meningkatkan hasil di dalam perusahaan tersebut (Brough, 2012).

Budaya kerja merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu (Robbins, 2013:). Selanjutnya dikemukakan secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kerja sama tim, kepemimpinan, karakteristik organisasi dan proses administrasi yang berlaku. Keberhasilan pelaksanaan budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan, kepatuhan pada norma atau aturan,

terjadinya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan. Jika semua hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat

Keadaan yang terjadi berkaitan dengan semangat kerja, kerjasama, dukungan sosial dan budaya kerja, kondisi yang terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri dalam pengamatan peneliti dapat di jelaskan bahwa para pegawai masih banyak yang belum memahami akan hal ini. Sering terjadi tindakan-tindakan yang bersifat kontra-produktif terutama dengan rekan kerja, tingkat kepedulian yang masih kurang, kedisiplinan yang masih perlu ditingkatkan, kepatuhan pada norma atau aturan yang rendah, sering terjadinya mis-komunikasi, partisipasi dan kepedulian yang masih perlu ditingkatkan, serta masih adanya ke-mangkiran dan keluhan yang mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja mereka.

Berkaitan dengan motivasi ini kondisi yang terjadi di Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri dalam pengamatan peneliti dapat di jelaskan bahwa para pegawai masih perlu dibangkitkan dan diarahkan motivasinya. Hal ini disebabkan karena umumnya masih terlihat bahwa para pegawai akan gerak bekerja ketika ada perintah atau ada pimpinan yang mengawasi. Kesadaran untuk meng-ambil inisiatif kerja masih kurang, sehingga banyak pekerjaan yang ter-bengkalai, nanti menunggu perintah baru di-kerjakan.

Tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui baik secara parsial maupun secara simultan pengaruh semangat kerja, kerja sama, dukungan sosial dan budaya kerja terhadap motivasi kerja pegawai. 2) Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya pada motivasi kerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

➤ Tinjauan Pustaka

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Ardha et al., (2019: 52) menyatakan

bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/ semangat kerja/ pendorong semangat kerja. Bangun (2017: 312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Rivai (2015: 607) motivasi adalah "serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu". Menurut Uhing (2019 :363) adalah "kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan". Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto dan Priansa (2020 : 161) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

b. Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Wilson Bangun (2013: 314) pendekatan motivasi antara lain :

- 1) Pendekatan Tradisional. Pada pendekatan ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima. Dengan menggunakan insentif, manajer dapat memotivasi bawahannya. Semakin banyak yang diproduksi, maka semakin besar penghasilan yang diperoleh. Dalam banyak situasi pendekatan ini sangat efektif.
- 2) Pendekatan Hubungan Manusia menunjukkan bahwa kebosanan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Sebagai kesimpulan, manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial serta dengan membuat mereka merasa berguna dan lebih penting.
- 3) Pendekatan Sumber Daya Manusia Pendekatan ini merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan. Para ahli mengatakan bahwa, pendekatan tradisional dan hubungan manusia terlalu menyederhanakan motivasi hanya dengan memusatkan pada satu faktor saja, seperti uang dan hubungan manusia.
- 4) Pendekatan Kontemporer didominasi oleh tiga tipe motivasi yaitu teori isi, teori proses dan teori penguatan. Dalam teori isi menekan pada teori

kebutuhan-kebutuhan manusia, menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi.

c. Prinsip Motivasi

Menurut Sedarmayanti (2017: 162) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

- 1) Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi
- 2) Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
 - a) Standard untuk kerjanya dapat dicapai
 - b) Ganjaran yang diharapkan memang ada
 - c) Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
- 3) Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
- 4) Prilaku tertentu lebih "reinforced" apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
- 5) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
- 6) Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi

Menurut Sedarmayanti (2017: 162) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

- 1) Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
- 2) Kembangkan sistem pengukuran "performance" yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
- 3) Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
- 4) Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan "rasa mampu"
- 5) Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan.

d. Jenis Memotivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

- 1) Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
- 2) Semi pendorong utama
- 3) Pendorong nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a) Penempatan yang tepat
 - b) Latihan sistematis
 - c) Promosi objek
 - d) Pekerjaan terjamin
 - e) Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f) Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g) Pemberian informasi perusahaan
 - h) Fasilitas rekreasi
 - i) Penjagaan kesehatan
 - j) Perumahan dll.

e. Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi et al., (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.
- 2) Kebutuhan rasa aman, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.
- 3) Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian,

reputasi.

- 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan

2. Semangat Kerja

a. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Busro (2018: 325) semangat kerja adalah "suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif". Menurut Anaroga dalam Busro (2018: 326) semangat kerja adalah "suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik".

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik.

b. Faktor-faktor Semangat Kerja

Menurut Anaroga dalam Busro (2018: 327) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

- 1) Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.
- 2) Kesempatan untuk mendapat kemajuan. Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.
- 3) Kondisi kerja Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk

datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

- 4) Kepemimpinan Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.
- 5) Kompensasi Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

c. Dimensi Semangat Kerja

Terdapat dimensi-dimensi semangat kerja menurut Darmawan (2013: 73) adalah sebagai berikut:

1) Loyalitas

Loyalitas seorang pegawai dapat diketahui dengan adanya pegawai yang membela perusahaan. Dengan begitu, dapat dibuktikan seorang pegawai memiliki partisipasi terhadap perusahaan.

2) Antusias

Pegawai harus menyelesaikan tugas dengan giat tanpa mengeluh meskipun telah disadari bahwa pekerjaan tersebut tampak sulit, sehingga ada jiwa tertanam dalam diri seorang pegawai akan terus berusaha untuk dapat terselesaikannya pekerjaan.

3) Kerjasama

Pegawai dapat mencurahkan kemampuan yang ada dalam dirinya secara menyeluruh dengan bekerja sama antar atasan atau sesama pegawai secara harmonis untuk dapat mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Semakin tinggi kemampuan seseorang dalam bekerjasama akan semakin tinggi pula semangat kerja orang tersebut. Bahkan, akan rendah semangat kerjanya makala tim kerjanya kurang kompak.

4) Keaktifan

Keaktifan seorang pegawai dapat

ditingkatkan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi. Dengan begitu, akan membuat suasana kantor menjadi lebih semangat dalam melakukan aktivitasnya. Serta dapat membuat suasana kantor hidup untuk meningkatkan kinerja organisasinya.

5) Kreativitas

Dapat memberikan gagasan baru atau ide dalam menyelesaikan permasalahan didalam kantor, dengan menyampaikan usulan atau pendapat kepada perusahaan.

6) Inisiatif

Inisiatif seorang pegawai akan timbul dikarenakan masalah-masalah dalam hal pekerjaan dapat ditanganinya.

d. Aspek-Aspek Semangat Kerja

Menurut Busro (2018: 331), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa segi, yaitu:

1) Disiplin Tinggi

Seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat, maka ia akan mempunyai kesadaran yang tinggi untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

2) Kualitas Untuk Bertahan

Orang yang mempunyai kemampuan untuk tidak mudah menyerah, selalu ingin maju meski berbagai halangan dan rintangan dihadapi akan selalu mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

3) Kekuatan Untuk Melawan Frustrasi

Seberat apa pun pekerjaan yang dihadapi, tidak ada kata frustrasi.

3. Kerja sama

a. Pengertian Kerja Sama

Team Work berasal dari bahasa Inggris yaitu "Cooperate", "Cooperation", atau "Cooperative". Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama merupakan

sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan (Bachtiar, 2014: 60).

Menurut Kaswan (2014: 115) tim adalah "sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi. Sedangkan menurut Daft (2018:64), tim adalah sebuah unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik. Definisi ini mempunyai tiga komponen. Pertama, diperlukan dua orang atau lebih. Kedua, orang-orang dalam tim melakukan interaksi secara teratur. Ketiga, orang-orang dalam sebuah tim memiliki tujuan yang sama

Definisi tim selanjutnya menurut Kaswan (2014: 126) adalah "kelompok individu yang menyelesaikan tujuan tertentu dengan dengan bekerja secara inter-dependensi, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan".

Dari beberapa pengertian tim yang telah dikemukakan, ditemukan bahwa tim dibentuk dengan tujuan agar pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien dibandingkan apabila pekerjaan tersebut dilakukan secara sendiri-sendiri. Tim bukanlah sekedar kata. Tim yang dalam bahasa inggrisnya *team* merupakan akronim yang mencerminkan kebenaran yang dahsyat, yaitu:

Gambar 1

Akronim Team

Di dalam tim, anggota tim bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas. Anggota tim saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu (Kaswan, 2014: 102).

Menurut Schmerhon (2017: 222) kerjasama adalah proses aktif bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.. Sedangkan menurut Frankel et al., (2012: 241) kerjasama tim adalah sebuah proses, keterampilan - keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim. Kerjasama tim merupakan fitur penting dari program seperti manajemen kualitas total yang dimana keberhasilan dari kerjasama tim bersandar pada tiga dasar yaitu : bekerja sama, keragaman tim dan pemberdayaan keterampilan.

Berdasarkan definisi dari berbagai ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tim adalah kumpulan individu yang tergabung dan saling ketergantungan satu sama lainnya, berbagi peran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan, kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Menurut Lencioni (2018: 139), agar *team work* bisa terjalin dengan baik perlu adanya beberapa tahapan kesamaan sebagai berikut:

1) Kesamaan Tempat.

Kesamaan tempat ini bisa menjadi dasar bagi terwujudnya kerjasama. Karena dengan berada di tempat yang sama, akan memudahkan seluruh anggota kelompok atau organisasi untuk saling berkomunikasi, berdiskusi atau berargumentasi, sehingga memudahkan terwujudnya kerjasama.

2) Kesamaan Pikiran

Karena berada di tempat yang sama, memudahkan seluruh anggota

kelompok atau semuapihak untuk menyamakan pikiran atau konsep pemikiran. Jika seluruh anggota kelompok atau organisasi sudah mempunyai kesamaan sudut pandang atau konsep pemikiran, maka akan mudah untuk mencari solusi atau pemecahan setiap masalah yang terjadi dalam organisasi, meskipun mereka tidak berada di tempat yang sama.

3) Kesamaan Perasaan

Dalam mengelola suatu organisasi, tidak mungkin seseorang selalu berfikir linier atau berfikir yang monoton. Karena pemikiran linier tersebut sudah diwakili oleh data atau dokumen. Sehingga pada tahap tertentu seseorang harus menggunakan perasaan untuk menyelesaikan masalah yang ada, khususnya yang berkaitan dengan *policy*, kebijakan, kebijaksanaan atau yang terkait dengan faktor eksternal.

4) Kesamaan Jiwa

Kesamaan jiwa ini merupakan tahap yang tertinggi dalam membangun kerjasamakelompok, dimana masing-masing anggota organisasi telah memahami seutuhnya tentang fungsi, tugas dan kewajibannya. Selain itu telah ada kepercayaan atau saling percaya diantara sesama anggota organisasi atau kelompok, sehingga akan terbentuk suatu kultur organisasi yang baik dan utuh. Pada tahapan ini, tidak akan banyak terjadi perbedaan pendapat, dan jika masih ada perbedaan pendapat tidak akan menimbulkan prasangka buruk diantara mereka.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kerja Sama

Menurut Robbins (2015: 170), ada beberapa hal yang mempengaruhi kerjasama kelompok yang baik, antara lain :1) Rasa saling percaya

Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka

kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang.

2) Keterbukaan

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya. Pada sikap keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.

3) Realisasi diri

Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya. Karena pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, ketrampilan dan sebagainya.

4) Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang. Karena saling ketergantungan dalam kelompok perlu adanya upaya untuk menerima perbedaan pendapat antar anggota kelompok.

c. Indikator *Team Work*

1) Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut West (2016: 58) "Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan".

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. West (2016: 64)

menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- b) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
- c) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2) Kepercayaan

Maxwell (2019: 170) menyatakan bahwa *trust* adalah keyakinan bahwa seseorang adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Maxwell (2019: 175) mengindikasikan indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

- a) Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- b) Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- c) Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja.

3) Kekompakan

Menurut Munandar (2017: 80) menyatakan bahwa "Kekompakan (*cohesiveness*) adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya". Dalam melihat bagaimana hubungan kekompakan terhadap kerjasama tim, Dewi (2015: 43) menetapkan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b) Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c) Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.
- 4) Manfaat Kerjasama Tim
Berikut adalah beberapa manfaat dari kerjasama tim menurut Kaswan (2014) :
 - a) Menghasilkan proyek yang berkualitas lebih baik, membuat tim lebih efisien, menciptakan lingkungan yang lebih sehat, meninggalkan produktivitas dalam jumlah besar, dan memungkinkan pertumbuhan yang lebih besar dalam organisasi.
 - b) Kemampuan menciptakan sesuatu yang tidak dapat dilakukan seorang diri.
 - c) Cenderung menghasilkan pelayanan atau produk yang lebih terpadu kepada pengguna akhir.
 - d) Meningkatkan pembelajaran baik individual maupun organisasi. Kerjasama tim membantu individu dan organisasi belajar dan tumbuh dari saling berbagi pengetahuan, ide, misi, dan sasaran.
 - e) Meningkatkan inovasi. Inovasi yang sebenarnya terjadi ketika orang-orang dengan keragaman pengalaman, pengetahuan, dan perspektif bekerja sama untuk mencapai sasaran bersama.

4. Dukungan Sosial

a. Pengertian Dukungan Sosial

Menurut Vinet & Zhedanov (2011: 140) Dukungan social merupakan adalah informasi atau umpan balik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang yang dicintai serta diperhatikan, dihargai dan di hormati, dan dilibatkan dalam jaringan komunikasi serta kewajiban yang timbal balik.

Menurut Hidayati & Mastuti (2012) Dukungan social yang memadai dari lingkungan bisa meningkatkan kesejahteraan psikologis anak puber

sebab dengan adanya perhatian maka harga diri anak meningkat, memiliki kejelasan identitas diri serta mempunyai perasaan positif mengenai diri sendiri. Dukungan social yang dibicarakan dalam penelitian ini mengacu di penerimaan, ketenangan, perhatian, penghargaan atau dukungan pribadi yang diperoleh dari orang atau kelompok lain.

Dukungan social dianggap memberikan pengaruh yang besar bagi kesehatan mental individu, dukungan social memberikan dampak dimana individu merasa tidak sendiri dan mendapatkan dukungan dalam berbagai bentuk sebagai akibatnya bisa bertahan menghadapi masa-masa yang sulit. Dukungan social pula memegang peran yang tak kalah penting ketika para remaja sedang menghadapi acne vulgaris (jerawat), beberapa riset sudah menegaskan besarnya dukungan social bagi penderita acne vulgaris (jerawat), ketika seseorang didukung oleh lingkungan maka segalanya akan terasa lebih mudah (Purnama 2020).

Dari pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dukungan social menggambarkan mengenai peranan atau pengaruh yang dapat ditimbulkan oleh orang lain yang berarti seperti keluarga, teman, saudara, dan rekan kuliah.

b. Aspek Dukungan Sosial

Menurut Sarafino E.P. and Smith (2014: 220) dukungan sosial terdiri dari empat jenis yaitu:

1) Dukungan Emosional (*emotional or esteem support*)

Dukungan ini melibatkan ekspresi rasa empati dan perhatian terhadap individu, sehingga individu tersebut merasa nyaman, dicintai dan diperhatikan. Dukungan ini meliputi perilaku seperti memberikan perhatian dan afeksi serta bersedia mendengarkan keluh kesah orang lain.

Dapat disimpulkan bahwa dukungan emosi meliputi ungkapan rasa empati, kepedulian, dan perhatian terhadap individu. Biasanya, dukungan ini diperoleh dari pasangan atau keluarga, seperti memberikan pengetahuan terhadap

masalah yang sedang dihadapi atau mendengarkan keluhannya.

2) Dukungan Penghargaan (*instrumental Support*)

Dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain.

Dapat disimpulkan bahwa dukungan penghargaan terjadi melalui ungkapan positif atau penghargaan yang positif pada individu, dorongan untuk maju, atau persetujuan akan gagasan atau perasaan individu dan perbandingan yang positif individu dengan orang lain. Biasanya dukungan ini diberikan oleh atasan atau rekan kerja.

3) Dukungan Instrumental (*tangible or instrumental support*)

Bentuk dukungan ini melibatkan bantuan langsung, misalnya yang berupa bantuan finansial atau bantuan dalam mengerjakan tugas-tugas tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa dukungan instrumental adalah bantuan yang diberikan secara langsung, bersifat fasilitas atau materi misalnya menyediakan fasilitas yang diperlukan, meminjamkan uang, memberikan makanan, permainan atau bantuan yang lain.

4) Dukungan Informasi (*informational support*)

Dukungan yang bersifat informasi ini dapat berupa saran, pengarahan dan umpan balik tentang bagaimana cara memecahkan persoalan.

Dalam hal ini yang memberikan dukungan juga dapat merekomendasikan tindakan dan rencana spesifik untuk membantu seseorang dalam AV dengan berhasil. Bantuan informasi ini bias berupa memberikan informasi apa yang diperlukan.

c. Faktor-faktor Dukungan Sosial

Menurut Myers (2017: 224) bahwa terdapat 3 faktor utama mendorong

seseorang untuk menyampaikan dukungan social adalah sebagai berikut :

1) Empati

Turut merasakan kesusahan orang lain dengan tujuan mengantisipasi emosi serta motivasi tingkah laku untuk mengurangi kesusahan serta menaikkan kesejahteraan orang lain.

2) Norma – Norma dan Nilai Sosial

Selama dalam masa pertumbuhan serta perkembangan eksklusif, individu menerima norma-norma dan nilai social dari lingkungan sebagai bagian dari pengalaman social seseorang. Norma serta nilai-nilai tersebut akan mengarahkan individu untuk bertingkah laku dan menjelaskan kewajiban-kewajiban pada kehidupan. Dalam ruang lingkungan social individu didesak untuk menyampaikan pertolongan pada orang lain supaya bisa mengembangkan kehidupan sosialnya.

3) Pertukaran sosial

Hubungan timbal balik perilaku social antara cinta, pelayanan, berita. Keseimbangan pada pertukaran akan menghasilkan syarat hubungan interpersonal yang memuaskan. Pengalaman akan pertukaran secara timbal balik ini menghasilkan individu lebih percaya bahwa orang lain lebih percaya bahwa orang lain akan menyediakan.

5. Budaya Kerja

a. Pengetian Budaya Kerja

Menurut Schein (2014:17) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah ada PTasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Gering, dan Triguno, (2012:7), mengemukakan bahwa budaya kerja

adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Kemudian menurut Hadari Nawawi (2013: 40), adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Pada buku "Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara", yang diterbitkan oleh Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2012:15), budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik. Kemudian menurut Nawawi (2013:44), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Jadi, dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari pandangan hidup dan tercermin dalam sikap para anggota organisasi. Dengan memiliki budaya kerja maka anggotanya akan memiliki cita-cita yang sama dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu budaya kerja akan mendorong para

karyawan bekerja lebih baik dan memiliki motivasi yang tinggi.

b. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga tersebut. Namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

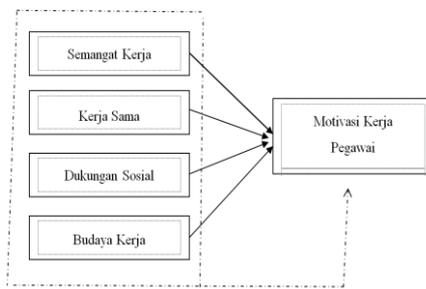
Jika ingin memperbaiki budaya kerja agar menjadi lebih baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi

c. Unsur-unsur Budaya Kerja

Unsur-unsur budaya kerja menurut Ndraha (2015: 209), yaitu:

- 1) Anggapan dasar tentang kerja
Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui konstruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiris, dan kesimpulan.
- 2) Sikap terhadap pekerjaan Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. Kecenderungan itu berkisar

- antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras kerasnya.
- 3) 3) Perilaku ketika bekerja Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerj
 - 4) Lingkungan kerja dan alat kerja Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.
 - 5) Etos kerja Istilah etos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental Qbudaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi etos berkaitan erat dengan budaya kerja
- d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja
- Dalam organisasi memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya adalah :
- 1) Perilaku pemimpin yaitu tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.
 - 2) Seleksi para pekerja dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.
 - 3) Budaya organisasi adalah setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun.
 - 4) Budaya luar, didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
 - 5) Menyusun misi perusahaan dengan jelas, dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekejaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
 - 6) Mengedepankan misi perusahaan, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
 - 7) Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
 - 8) Proses pembelajaran, pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.
 - 9) Motivasi, pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif. Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien.
- e. Indikator Budaya Kerja
- Menurut Nurhadijah (2017), indikator budaya kerja adalah sebagai berikut:
- 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko Tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
 - 2) Perhatian Terhadap Detail Tingkat tautan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail
 - 3) Konsistensi Organisasi cenderung memiliki budaya kuat yang konsisten, terkoordinasi dan terintegrasi secara baik. Norma-norma prilaku didasarkan pada nilai-nilai inti. Para pemimpin dan bawahan mencapai kesepakatan meskipun dengan sudut pandang yang berbeda.
- Perlibatan Organisasi memberdayakan karyawan, mengorganisir, tim dan pengembangan SDM nya, semua tingkat organisasi merasa bahwa mereka memiliki kontribusi yang akan mempengaruhi pekerjaan dan tujuan organisasinya,
- **Kerangka Pemikiran**
- Kerangka pemikiran melalui paradigma penelitian digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1 : Kerangka Pemikiran

Keterangan::

- > Menunjukkan pengaruh variabel independen secara par-sial. terhadap variabel dependen.
- - - - -> Menunjukkan pengaruh variabel independen secara bersama-sama/ simultan terhadap variabel dependen.

➤ Hipotesis

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan semangat kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan sosial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri.
5. Variabel kerja sama paling dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri
6. Terdapat pengaruh secara simultan antara semangat kerja, kerja sama, dukungan sosial dan budaya kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup Penelitian

Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri, dengan subjeknya adalah para pegawai.

2. Variabel Penelitian

a. Variabel terikat (dependen variabel)
Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel dependen adalah motivasi kerja.

b. Variabel bebas (independen variabel)
Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari empat variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3 dan X_4) yang dikategorikan sebagai berikut :

X_1 = semangat kerja

X_2 = kerja sama

X_3 = dukungan sosial

X_4 = budaya kerja

3. Sumber Data

Sumber data yang peneliti kumpulkan terdiri dari data primer dan data sekunder.

a. Data primer

b. Data sekunder

4. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Wonogiri. sebanyak 52 pegawai. Tehnik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

5. Metode Pengumpulan Data

a. Angket atau Kuesioner

c. Interview.

d. Dokumentasi

6. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

6. Metode Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

b. d. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

c. Uji Regresi Linier Berganda

c. Uji Hipotesis

7. Hasil Analisis Data

a. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan pada uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas diketahui bahwa tiap item pertanyaan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji Prasyarat Analisis/ Uji asumsi klasik

Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis berikutnya.

c. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Regresi

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1	(Constant)	3,746	2,642		1,418	,163
	Semangat Kerja	,266	,091	,255	2,933	,005**
	Kerja Sama	,315	,135	,277	2,327	,024*
	Dukungan Sosial	,260	,105	,252	2,476	,017*
	Budaya Kerja	,339	,141	,260	2,407	,020*
R = 0,885						
R Square = 0,782						
Adj. R Square = 0,764						
F Hitung = 42,256**						
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja						

Sumber : Lampiran olahan SPSS, 2021

Keterangan :

* $p < 0,05$ signifikan pada $\alpha < 5\%$

** $p < 0,01$ signifikan pada $\alpha < 1\%$

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,746 + 0,266 X_1 + 0,315 X_2 + 0,260 X_3 + 0,339 X_4 + e$$

d. Uji Hipotesis

1) Uji t

Tabel 2
Hasil Uji t

Model		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		
		Beta		
1	(Constant)		1,418	,163
	Semangat Kerja	,255	2,933	,005
	Kerja Sama	,277	2,327	,024
	Budaya Kerja	,260	2,407	,020
	Dukungan Sosial	,252	2,476	,017
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja				

Sumber : Lampiran olahan SPSS, 2021

a) Variabel semangat kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,933 dan p-value sebesar 0.005. Sedangkan nilai t kritis pada $\alpha < 1\%$, yang berarti menolak Ho. Dengan demikian variabel semangat kerja secara individual berpengaruh terhadap motivasi kerja dan memiliki hubungan positif.

b) Variabel kerja sama mempunyai nilai t hitung sebesar 2,327 dan p-value sebesar 0.024. Sedangkan nilai t kritis

pada $\alpha < 5\%$, yang berarti menolak Ho. Dengan demikian variabel kerja sama secara individual berpengaruh terhadap motivasi kerja dan memiliki hubungan positif.

c) Variabel dukungan sosial mempunyai nilai t hitung sebesar 2,476 dan p-value sebesar 0.017. Sedangkan nilai t kritis pada $\alpha < 5\%$, yang berarti menolak Ho. Dengan demikian variabel dukungan sosial secara individual berpengaruh terhadap motivasi kerja dan memiliki hubungan positif.

d) Variabel budaya kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 2,407 dan p-value sebesar 0.020. Sedangkan nilai t kritis pada $\alpha < 5\%$, yang berarti menolak Ho. Dengan demikian variabel budaya kerja secara individual berpengaruh terhadap motivasi kerja dan memiliki hubungan positif.

e) Apabila dilihat dari besarnya *Standardized Coefficients Beta* (SCB) pada Tabel 2, maka kerja sama mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,277. Artinya kerja sama paling dominan mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

2) Uji F

Nilai F (F statistic) sebesar 42,256 dengan signifikansi p sebesar 0,000, maka persamaan regresi tersebut dinyatakan fit yang berarti bahwa keempat variabel independen secara stimulan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Besarnya pengaruh secara bersama-sama dari 4 variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari besarnya *adjusted R²* yaitu sebesar 0,764. Artinya bahwa motivasi kerja dapat dijelaskan oleh semangat kerja, kerja sama, dukungan sosial, dan budaya kerja sebesar 76,40% sedangkan sisanya sebesar 23,60%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

e. Pembahasan

1. Pembahasan Hipotesis Pertama

Dapat disimpulkan semangat kerja dinaikkan sebesar 1 satuan maka akan menaikkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,266. Sebaliknya semangat kerja turun 1 satuan maka akan menurunkan motivasi kerja sebesar 0,266, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

2. Pembahasan Hipotesis Kedua

Dapat disimpulkan bahwa kerja sama meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 0,315. Sebaliknya kerja sama diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai sebesar 0,315, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

3. Pembahasan Hipotesis Ketiga

Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 0,339. Sebaliknya dukungan sosial diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai sebesar 0,339, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

4. Pembahasan Hipotesis Keempat

Disimpulkan bahwa budaya kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai sebesar 0,260. Sebaliknya budaya kerja diturunkan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,260, dengan anggapan faktor-faktor lainnya konstan.

5. Pembahasan Hipotesis Kelima

Pada nilai *Standardized Coefficients Beta* (SCB), kerja sama mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,277. Artinya apabila kerja sama, semangat kerjs, dukungan sosial dan budaya kerja ditingkatkan, maka yang paling dominan pengaruhnya terhadap meningkatnya motivasi kerja pegawai adalah kerja sama.

6. Pembahasan Hipotesis Keenam

Dari persamaan regresi tersebut dinyatakan signifikan yang berarti bahwa keempat variabel independen secara stimulan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Besarnya pengaruh secara bersama-sama dapat dilihat dari *adjusted R²* sebesar 0,764 yang artinya

variabel kerja sama, semangat kerjs, dukunga sosial danbudaya kerja mempengaruhi motivasi kerja pegawai sebesar 76,40%, sedangkan sisanya 23,60% dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian ini.

KESIMPULAN, DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Semangat kerja secara individual berpengaruh terhadap motivasi kerjs dan memiliki hubungan positif. Artinya jika semangat kerja ditingkatkan sebesar maka akan menaikkan motivasi kerja pegawai
2. Kerja sama secara individual berpengaruh terhadap motivasi kerja dan memiliki hubungan positif. Artinya jika kerja sama naik (semakin baik) maka akan menaikkan moivasi kerja .
3. Dukungan sosial secara individual berpengaruh terhadap motivasi kerja dan memiliki hubungan positif. Artinya jika dukungan sosial naik (semakin baik) maka akan menaikkan moivasi kerja
4. Variabel budaya kerja secara individual berpengaruh terhadap motivasi kerja dan memiliki hubungan positif. Artinya jika budaya kerja naik (semakin baik) maka akan menaikkan moivasi kerja
5. Kerja sama mempunyai nilai SCB paling besar yaitu 0,277. Artinya semangat kerjs, dukungan sosial dan budaya kerja ditingkatkan, maka yang paling dominan pengaruhnya terhadap meningkatnya motivasi kerja pegawai adalah kerja sama kerja sama.
6. Terdapat pengaruh secara bersama-sama dari 4 variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari besarnya *adjusted R²* yaitu sebesar 0,764. Artinya bahwa motivasi kerja dapat dijelaskan oleh semangat kerja, kerja sama, dukungan sosial, dan budaya kerja sebesar 76,40% sedangkan sisany sebesar 23,60%, dijelaskanoleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

B. Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja, kerja sama, dukungan sosial dan budaya kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Maka dari itu pihak Dinas Sosial alangkah baiknya lebih memperhatikan keempat faktor tersebut agar motivasi kerja pegawai dapat lebih ditingkatkan dan dipelihara dengan baik. Berikut saran untuk masing-masing variabel:

1. Semangat kerja : Pihak Dinas Sosial sebaiknya lebih memperhatikan pegawai-pegawai baru yang semangat kerjanya lebih besar daripada pegawai lama, karena jika pegawai baru tersebut dapat diarahkan dengan baik oleh pihak Dinas Sosial, tentunya akan meningkatkan motivasi kerja pegawai di setiap bagian.
2. Kerja sama : Kerjasama tim mempunyai pengaruh dominan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Wonogiri, maka diharapkan pihak manajemen instansi perlu untuk lebih meningkatkan kerjasama tim, semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan instansi maka akan semakin meningkat pula motivasi kerja pegawai Dinas Sosial Wonogiri. Dari hasil penelitian kerjasama tim terhadap dimensi kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan yang harus lebih ditingkatkan adalah dimensi kekompakan pegawai. Kerjasama tim yang terjalin dengan baik ditandai dengan adanya kesamaan perasaan, pikiran dan jiwa antar anggota tim. Untuk meningkatkan kekompakan dalam kerjasama antar pegawai baik antar satu tim maupun lintas fungsi, manajemen Dinas Sosial Wonogiri sebaiknya melakukan evaluasi rutin, membangun pola komunikasi yang intensif dan efektif, menciptakan suasana keterbukaan, pimpinan bersikap adil dalam pembagian dan penugasan berdasarkan kapasitas kemampuan yang dimiliki oleh anggota tim, melakukan aktivitas bersama diluar pekerjaan yang akan membentuk chemistry sehingga

memotivasi pegawai dan meningkatkan kerjasama tim.

3. Dukungan sosial : Untuk menjaga peningkatan dukungan sosial terhadap motivasi kerja, pegawai harus dapat menjaga emosional, saling mengharagai, saling membantu dan saling memberikan saran agar dukungan sosial dapat lebih terjaga sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Hal tersebut akan berguna sehingga pegawai berhasil menyelesaikan pekerjaan mereka yang sulit.
4. Budaya kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, Dinas Sosial sebaiknya menciptakan budaya kerja diantaranya dengan cara selalu memberikan dan mewajibkan pegawai untuk selalu memakai seragam kerja sesuai ketentuan. Hal ini agar meningkatkan kesadaran dan hubungan antar pegawai sehingga dapat memperkuat budaya kerja.
5. Untuk peneliti lebih lanjut, Anda juga harus melakukan penelitian tentang variabel lain di luar semangat kerja, kerja sama, dukungan sosial dan budaya kerja yang berkontribusi pada motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N. Nurul Q, dan Achmad H. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol. 4 No. 1.
- Bangun, W., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Brough, P., & Judi, P. (2012). Evaluating the influence of the type of social support on job satisfaction and work related psychological well-Being. *International Journal of Organizational Behavior*, 8 (2), 472-485.

- Dewi, S., (2015). *Teamwork*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Firanti, D. A. Indah S. dan Marisa P. S., (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta. *Jurnal Niara*, 14(2), 15-25.
- Hormati, T., (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (studi pada tenaga medis perawat di rsud sele be solu kota sorong provinsi papua barat). *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 298-310.
- Gering S. dan Triguno (2012). *Budaya Kerja Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Penerbit Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia
- Ghozali, I.,. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (edisi 1). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hanaysha, J. dan Putri R. T., (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Job Satisfaction. *Internasional Journal - Social and Behavioral Sciences* 219, hal. 272 – 282.
- Kaswan., (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu.
- Kholiq, A, Sri M, dan Dirga L., (2020). Pengaruh dukungan sosial dan stres kerja serta budaya organisasi terhadap burnout (kebosanan kerja) dan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Mulawarman*, Vol 5, No 2.
- Maxwell, John C., (2019). *Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda*, Jakarta: Binapura Aksara,
- Muhaimin, B., Rudy, E.P., & Sutrisno. (2013). Pengaruh dukungan sosial dan insentif terhadap kinerja karyawan KUD tri jaya sraten kabupaten banyuwangi. *Artikel Ilmiah Program Studi Administarsi Bisnis (UNEJ)*.
- Munandar, A. S., (2018&). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : Universitas Indonesia Pers
- Nawawi, H., (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-10, , Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndraha, T., (2015). *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nurhadijah. 2017. Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara. *e-journal Administrasi Negara* , I (5): 5476-5489.
- Pangarso, A., dan Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 145-160.
- Pribadi, T. Ihsan E, dan Wan S., (2020). The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)* Volume 3, No 1, February 2020, Page: 247-254.
- Purnamasari, W. , Ratna E. dan, Isa, M., (2019) Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi. (Online) *Jurnal Ecopreneur*, Fakultas Ekonomi Volume 2, No. 1 Tahun 2019, ISSN:

2614-3968 (Cetak) / ISSN: 2615-6237.

Purwanto, A.B. dan Octavia W., (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Buletin Bisnis dan Manajemen*. Vol 02, No. 01.

Robbins, Stephen. (2015). *Organizational Behavior*. 9th Edition. New Jersey: Precentice Hall International Inc.