

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuannya dalam memberdayakan sumber daya manusia (SDM) dan menerapkan manajemen kinerja yang efektif. SDM dianggap sebagai elemen krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan, dan praktik manajemen kinerja yang baik, seperti umpan balik teratur dan pengakuan atas pencapaian, dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan inovasi juga memacu kontribusi SDM.

Dalam penelitian ini, ruang lingkup penelitian adalah CV “Dion Transport” Semarang, yang bergerak di bidang jasa sewa mobil dengan berbagai fasilitas untuk memenuhi kebutuhan perjalanan customer dengan profesional. Layanan yang dimaksud meliputi jasa travel dan rental kendaraan. Namun dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban, terdapat sejumlah permasalahan yang diduga berkaitan dengan semangat kerja, dimana dari karyawan yang telah direkrut masih banyak yang tidak dapat memenuhi target kehadiran 100%. Dari data tahun 2023 yang diperoleh dari HRD CV “Dion Transport” rata-rata kehadiran karyawan hanya mencapai 80%. Hal ini tentu saja masih jauh dari target. Dalam hal kerjasama, berdasarkan keluhan yang diterima oleh HRD bahwa kerjasama antar karyawan masih tergolong rendah. Sebagai contoh ketika salah satu armada mengalami masalah seperti mogok di tengah perjalanan, karyawan lain kesulitan untuk diatur untuk menjadi pengganti atau back up kendaraan yang mogok atau rusak tersebut. Dari target 100% kemampuan mengatasi masalah dalam perjalanan, masih terdapat 12 kasus karyawan tidak mau memback-up rekan kerja, atau sebesar 12%, sehingga target hanya tercapai 88%. Alasan karyawan yang menolak ditugaskan mendadak pada saat karyawan lain mengalami masalah adalah menganggap dukungan sosial dari organisasi masih kurang. Misalnya karyawan yang ditugaskan memback-up harus menggunakan uang pribadi terlebih dahulu ketika harus menuju lokasi kendaraan mogok, dan uang pribadi tersebut baru akan dapat dicairkan atau diklaim ketika karyawan tersebut kembali masuk kantor. Tentu saja dengan kedua permasalahan tersebut berimbas pada budaya kerja yang rendah. Dalam konteks motivasi kerja karyawan hal ini membuat motivasi kerja menjadi rendah.

Menurut Anarago (dalam Busro, 2018): Semangat kerja dipengaruhi oleh minat seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins (2015): Faktor yang mempengaruhi kerjasama kelompok termasuk pembangunan rasa saling percaya di antara anggota kelompok untuk mencegah konflik. Menurut Myers (2017): Empati adalah faktor utama yang mendorong seseorang untuk memberikan dukungan sosial, di mana seseorang merasakan kesulitan orang lain dengan tekad untuk membantu. Menurut Ndraha (2015): Budaya kerja terdiri dari sikap terhadap pekerjaan dan perilaku saat bekerja. Menurut Denison (1990) dalam Utama & Harsono (2023): Dimensi budaya organisasi termasuk orientasi proses versus hasil, orientasi karyawan versus tugas, orientasi parokial versus profesional, sistem terbuka versus tertutup, kontrol longgar versus ketat, dan normatif versus pragmatis. Menurut Ardha et al. (2019): Daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk bekerja efektif, bekerjasama, dan berintegritas dengan usaha maksimal untuk mencapai kepuasan.

Sejumlah penelitian sebelumnya, Purnamasari, et al., (2019) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian Sari, et al., (2019) terdapat pengaruh positif kerjasama tim terhadap motivasi kerja pegawai. Hasil penelitian Listriana et al.,(2022) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Setiawan & Kusmiyanti (2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan

dukungan sosial terhadap motivasi kerja. Namun pada penelitian lain yang dilakukan oleh Rosa Anggraini, et al (2019), semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Muttaqim (2019), budaya kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Riani (2019), dukungan sosial tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah dan research gap yang telah dijelaskan, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah motivasi kerja ditinjau dari semangat kerja, kerjasama, dukungan sosial dan budaya kerja pada CV Dion Transport Semarang. Guna menindaklanjuti rumusan masalah tersebut maka terdapat pertanyaan penelitian sebagai berikut :

(i) Apakah terdapat pengaruh semangat kerja terhadap motivasi kerja karyawan di CV "Dion Transport" Semarang? (ii) Apakah terdapat pengaruh yang positif kerjasama terhadap motivasi kerja karyawan di CV "Dion Transport" Semarang? (iii) Apakah terdapat pengaruh positif dukungan sosial terhadap motivasi kerja karyawan di CV "Dion Transport" Semarang? (iv) Apakah terdapat pengaruh secara positif budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan di CV "Dion Transport" Semarang? (v) Variabel mana yang paling dominan dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan di CV "Dion Transport" Semarang?

1. KAJIAN PUSTAKA

1.1. Semangat Kerja

Semangat kerja merujuk pada suasana kerja dalam sebuah organisasi yang mencerminkan kegairahan dalam melaksanakan tugas, mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif. Definisi ini melibatkan aspek batin dan kondisi kerja yang mendukung individu untuk bekerja lebih giat dan bergairah, dengan harapan pekerjaan selesai dengan baik dan efisien. Semangat kerja juga melibatkan motivasi internal untuk bekerja dengan giat, memastikan pekerjaan selesai dengan baik, serta usaha giat dalam menyelesaikan tugas dengan harapan kinerja yang lebih cepat dan lebih baik. Dengan demikian, semangat kerja melibatkan aspek psikologis individu dan kondisi kerja yang mendukung, yang mendorong individu untuk bekerja dengan antusiasme, kesungguhan, dan usaha ekstra untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Menurut Hasibuan (2013), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Semangat kerja ini akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaannya. Definisi ini menekankan pada aspek keinginan, kesungguhan, dan disiplin dalam mencapai prestasi kerja yang optimal, serta kemampuan untuk berkarya dan berkeaktifan dalam pekerjaan.

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 Johan & Haderah (2020) semangat kerja merupakan modal dasar yang sangat penting dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Karena semangat kerja merupakan aktivitas psikologi yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih keras untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari berbagai sumber, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja melibatkan aspek psikologis individu, seperti keinginan, kesungguhan, dan motivasi internal, serta kondisi kerja yang mendukung, yang mendorong individu untuk bekerja dengan antusiasme, kesungguhan, dan usaha ekstra untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Semangat kerja juga melibatkan

keinginan dan kesungguhan seseorang untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin, serta kemampuan untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaan. Dengan demikian, semangat kerja merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja yang optimal dan produktif dalam suatu organisasi.

Dimensi Semangat Kerja Menurut Darmawan (2013: 73):

- 1) Loyalitas: Menunjukkan partisipasi aktif karyawan dalam membela perusahaan.
- 2) Antusias: Menggambarkan karyawan yang menyelesaikan tugas dengan giat dan tanpa keluhan, bahkan ketika dihadapkan pada kesulitan.
- 3) Kerjasama: Melibatkan kemampuan karyawan dalam bekerja sama dengan atasan dan rekan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 4) Keaktifan: Melibatkan partisipasi dalam kegiatan organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang semangat.
- 5) Kreativitas: Merujuk pada kemampuan memberikan gagasan baru atau ide untuk menyelesaikan permasalahan di lingkungan kerja.
- 6) Inisiatif: Melibatkan kemampuan karyawan untuk mengatasi masalah dalam pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2015), indikator semangat kerja meliputi produktivitas kerja, tingkat kehadiran, dan ketenangan dalam bekerja. Berikut ini merupakan mengenai indikator-indikator tersebut:

- 1) Produktivitas kerja, yaitu merujuk pada peningkatan jumlah produk atau barang yang dihasilkan dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif. Hal ini mencakup ukuran kualitas dan kuantitas dalam mencapai hasil secara efektif. Produktivitas kerja juga berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dalam satuan waktu tertentu.
- 2) Tingkat kehadiran, yaitu persentase waktu yang diterlibatkan oleh karyawan selama bekerja. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan untuk terlibat dan fokus pada pekerjaan selama waktu yang disediakan. Tingkat kehadiran merupakan indikator penting dalam mengukur semangat kerja karyawan. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan untuk terlibat dan fokus pada pekerjaan selama waktu yang disediakan.
- 3) Ketenangan dalam bekerja, yaitu stabilitas emosional dan sikap positif karyawan selama bekerja. Ketenangan dalam bekerja dapat diukung oleh dukungan sosial, motivasi intern, dan kemampuan mengendalikan stress. Ketenangan dalam bekerja merupakan indikator penting dalam mengukur semangat kerja karyawan. Hal ini merujuk pada stabilitas emosional dan sikap positif karyawan selama bekerja. Ketenangan dalam bekerja dapat diukung oleh dukungan sosial, motivasi intern, dan kemampuan mengendalikan stres. Dukungan sosial, baik dari rekan kerja maupun pimpinan, dapat memberikan rasa aman dan kepercayaan diri kepada karyawan, sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih tenang dan fokus. Selain itu, motivasi intern yang kuat juga berperan penting dalam menciptakan ketenangan dalam bekerja.
- 4) Indikator semangat kerja, yaitu untuk mengukur tingkat semangat kerja karyawan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Dengan memantau dan menganalisis indikator-indikator ini, maka organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan dan kesulitan yang ada di antara karyawan, dan mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja. Indikator semangat kerja, seperti produktivitas kerja, tingkat kehadiran, dan ketenangan dalam bekerja, dapat digunakan untuk mengukur

tingkat semangat kerja karyawan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, sementara tingkat kehadiran menunjukkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Ketenangan dalam bekerja, di sisi lain, mencerminkan stabilitas emosional dan sikap positif karyawan selama bekerja. Indikator ini penting karena dapat memberikan gambaran tentang kualitas dan kuantitas kinerja karyawan serta kondisi psikologis mereka.

Faktor-faktor Semangat Kerja Menurut Anoraga dalam Busro (2018, p. 327), faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja termasuk:

- 1) Minat terhadap pekerjaan: Tingkat semangat kerja dipengaruhi oleh minat seseorang terhadap pekerjaannya.
- 2) Kesempatan untuk kemajuan: Karyawan yang melihat peluang untuk pengembangan diri atau kemajuan karier cenderung lebih bersemangat.
- 3) Kondisi kerja: Suasana kerja yang harmonis dan tidak tegang mendukung timbulnya semangat kerja.
- 4) Kepemimpinan: Kepemimpinan yang menciptakan rasa hormat dan tidak menimbulkan rasa takut dapat meningkatkan semangat kerja.
- 5) Kompensasi: Gaji yang memadai dapat meningkatkan semangat kerja, sementara kompensasi rendah dapat merendahkan semangat kerja.

1.2. Kerjasama

Kerjasama atau Team Work, adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama. Ini melibatkan penggabungan kekuatan ide-ide untuk mencapai kesuksesan. Tim adalah kumpulan individu yang saling ketergantungan, berbagi tanggung jawab, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Menurut Robbins (2015, p. 170), faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama kelompok termasuk:

- 1) Rasa saling percaya: Membangun rasa saling percaya antar anggota kelompok untuk menghindari konflik.
- 2) Keterbukaan: Keterbukaan membantu dalam membentuk sikap positif dan dewasa dalam berinteraksi.
- 3) Realisasi diri: Individu yang dapat mewujudkan dirinya cenderung berkontribusi positif dalam kerjasama tim.
- 4) Saling ketergantungan: Hubungan yang baik antar individu dalam kelompok memperkuat kerjasama.

Dimensi Kerjasama Dimensi-dimensi untuk mengukur kerjasama tim menurut Mangkuprawira (2013, p. 69) melibatkan:

- 1) Interaksi tim.
- 2) Konsep tujuan yang sama.
- 3) Ketertarikan pribadi terhadap tim.
- 4) Kualitas.
- 5) Kuantitas.

Indikator Team Work

- 1) Kerjasama: Kerjasama dalam tim lebih efektif daripada kerja individu, menciptakan efisiensi dan efektivitas yang lebih baik.
- 2) Kepercayaan: Kerjasama tim yang baik didukung oleh kepercayaan antar anggota tim.
- 3) Kekompakan: Tingkat solidaritas dan perasaan positif dalam kelompok menciptakan kekompakan.

Manfaat Kerjasama Tim: Meliputi hasil proyek yang berkualitas lebih baik, efisiensi, lingkungan yang lebih sehat, dan pertumbuhan organisasi yang lebih besar. Semua elemen di atas, baik dalam semangat kerja maupun kerjasama, membantu meningkatkan kinerja individu dan kelompok dalam mencapai tujuan bersama.

1.3. Dukungan Sosial

Menurut Vinet dan Zhedanov (2011, p. 140) Bantuan sosial adalah data atau kritik dari orang lain yang menunjukkan bahwa seseorang dihargai dan benar-benar dipedulikan, dihargai dan dihormati, dan dilibatkan dalam organisasi korespondensi dan komitmen yang setara. Menurut Hidayati dan Mastuti (2012) Bantuan sosial yang memuaskan dari lingkungan dapat lebih meningkatkan kesejahteraan mental remaja puber karena dengan meningkatnya rasa percaya diri anak maka mereka mempunyai kejernihan karakter diri dan mempunyai sentimen yang baik terhadap dirinya sendiri. . Bantuan sosial yang dikaji dalam eksplorasi ini mengacu pada pengakuan, ketenangan, perhatian, penghargaan atau bantuan individu yang diperoleh dari orang lain atau kelompok.

Dari definisi di atas, maka sangat beralasan jika bantuan sosial menggambarkan pekerjaan atau dampak yang dapat diterapkan oleh belahan jiwa seperti keluarga, sahabat, anggota keluarga, dan mitra sekolah.

Faktor_faktor Dukungan Sosial, menurut Myers (2017, p. 224) bahwa terdapat 3 faktor utama mendorong seseorang untuk menyampaikan dukungan social adalah sebagai berikut :

- 1) Empati, ikut serta dalam merasakan kesulitan orang lain dengan tekad mengharapkan perasaan dan inspirasi sosial untuk mengurangi rasa sakit dan meningkatkan bantuan pemerintah kepada orang lain.
- 2) Standar - Praktik dan Nilai yang diterima. Selama masa pembangunan dan kemajuan yang selektif, masyarakat mengakui praktik-praktik yang diterima dan keuntungan dari iklim sebagai fitur dari pengalaman sosial seseorang. Standar dan nilai-nilai ini akan memandu orang untuk bertindak dan memahami komitmen mereka sepanjang kehidupan sehari-hari. Dalam iklim sosial, masyarakat diminta untuk memberikan bantuan kepada orang lain agar dapat menunjang aktivitas publiknya.
- 3) Perdagangan sosial. Hubungan proporsional cara berperilaku sosial antara kasih sayang, administrasi, berita. Keseimbangan timbal balik akan menghasilkan kondisi hubungan relasional yang baik. Pengalaman perdagangan yang sesuai ini membuat orang lebih percaya pada orang lain daripada yang diberikan orang lain.

Dimensi dan indikator Dukungan Sosial

Mengutip buku Psikologi Kesehatan, Saputri & Sugiharto (2020): Komunikasi Biopsikososial (1994) karya E.P Sarafino, aspek dan tanda bantuan sosial, antara lain: 1) bantuan emosional. terdiri dari ekspresi seperti kepedulian terhadap individu, empati, dan perhatian. Bantuan ini membuat penerima bantuan merasa nyaman, tenang, merasa diklaim dan dipuja. Dalam upaya memotivasi kerja pasangan, dukungan tersebut dapat berupa bantuan berupa dorongan, kehangatan pribadi, dan kasih sayang. 2) Dukungan hadiah. Bantuan ini mencakup artikulasi sebagai penjelasan mengenai rencana dan penilaian yang baik terhadap pemikiran, perasaan

dan pelaksanaan orang lain dalam lingkup pekerjaan. 3) Bantuan instrumental. Bantuan instrumental adalah bantuan yang paling mudah untuk dikarakterisasi, untuk lebih spesifiknya bantuan sebagai bantuan langsung dan tulus seperti memberi atau meminjamkan uang tunai atau membantu meringankan usaha seseorang. 4) Dukungan data. Orang-orang di sekitar kita akan memberikan dukungan data dengan merekomendasikan pilihan langkah yang dapat diambil orang tersebut untuk mengatasi masalah. Bantuan ini dapat berupa nasehat, arahan, gagasan atau evaluasi tentang bagaimana orang menyelesaikan sesuatu. 5) Mengumpulkan dukungan. Mengumpulkan dukungan adalah dukungan yang dapat membuat orang merasa penting dalam suatu pertemuan dimana individu dapat saling bertukar pikiran.

1.4. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan pola asumsi mendasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok untuk mengatasi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal dalam perusahaan. Budaya kerja ini menjadi penting karena dapat membantu individu-individu baru dalam memahami, berpikir, dan merespons permasalahan yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Budaya kerja juga mencakup cara berpikir yang dimulai dari sudut pandang kehidupan, penting untuk kualitas, kecenderungan, dan inspirasi yang disampaikan dalam suatu pertemuan, tercermin dalam mentalitas, perilaku, standar, kesimpulan, perspektif, dan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Budaya kerja dapat mempengaruhi kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja dalam suatu perkumpulan meliputi perilaku pemimpin, seleksi para pekerja, budaya eksternal, dan faktor internal perusahaan. Perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang sangat penting, karena tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya menjadi cermin bagi para pegawai. Selain itu, seleksi para pekerja juga memainkan peran penting dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang sesuai. Budaya eksternal, seperti budaya komunitas dan misi perusahaan, juga turut memengaruhi budaya kerja. Di samping itu, faktor internal, seperti motivasi, gaya manajemen, dan struktur organisasi, juga berperan dalam membentuk dan mempengaruhi budaya kerja dalam suatu organisasi.

Menurut Ndraha (2015), budaya kerja terdiri dari dua unsur utama, yaitu sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja. Sikap terhadap pekerjaan mencakup kesukaan terhadap pekerjaan dibandingkan dengan kegiatan lain, sedangkan perilaku pada waktu bekerja melibatkan rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan untuk mempelajari tugas, dan sikap suka membantu sesama pegawai. Sementara menurut Denison (1990) dalam Utama & Harsono (2023), dimensi budaya organisasi mencakup orientasi proses vs. orientasi hasil, orientasi karyawan vs. orientasi tugas, orientasi parokial vs. orientasi profesional, sistem terbuka vs. sistem tertutup, kontrol longgar vs. kontrol ketat, normatif vs. pragmatis.

Indikator budaya kerja menurut Nurhadijah (2017) mencakup inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, konsistensi, partisipasi organisasi, dan motivasi kerja. Inovasi dan pengambilan risiko mencerminkan tingkat dorongan karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Perhatian terhadap detail melibatkan kemampuan karyawan untuk menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail. Konsistensi menunjukkan keberlanjutan budaya kerja yang terkoordinasi dan terintegrasi dengan norma-norma perilaku yang didasarkan pada nilai-nilai inti. Partisipasi organisasi mengacu pada pemberdayaan karyawan dan pengorganisasian tim serta pengembangan sumber daya manusia. Motivasi kerja, pada tingkat organisasi, menciptakan kontribusi yang dirasakan oleh semua tingkat

untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi, budaya kerja yang sehat dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja sama kerja. Hal ini tercermin dari sikap karyawan dalam memandang pekerjaannya, sikap dalam bekerja, etos kerja, dan pemanfaatan waktu dalam bekerja.

1.5. Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja Motivasi kerja, menurut Ardha et al. (2019), adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang untuk bekerja efektif, bekerjasama, dan berintegritas dengan usaha maksimal untuk mencapai kepuasan. Motivasi ini berasal dari kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk berperilaku sesuai dengan format, arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu (McClelland, dalam Suwanto dan Priansa, 2020). Dimensi Motivasi Kerja Teori ERG dalam Rivai (2015) mengukur motivasi kerja melalui dimensi kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, dan kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan eksistensi mencakup kebutuhan untuk bertahan hidup, seperti makanan, minuman, dan rasa aman. Kebutuhan relasi mencakup keinginan untuk merasa sejajar dengan lingkungan sekitar. Kebutuhan pertumbuhan muncul ketika kebutuhan eksistensi dan relasi sudah terpenuhi, memotivasi seseorang untuk mengaktualisasikan dirinya sendiri.

1.6. HIPOTESIS PENELITIAN

1.6.1. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Anaroga dalam Busro (2018, p. 326). Karyawan dinyatakan memiliki motivasi kerja tinggi jika karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Penelitian Purnamasari, et al., (2019) semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dari teori serta hasil penelitian didapat hasil semakin tinggi semangat kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

H₁ : Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan

1.6.2. Pengaruh Kerjasama Terhadap Motivasi Kerja

Adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama. KBBI (2022). Penelitian Sari, et al., (2019) terdapat pengaruh positif kerjasama tim terhadap motivasi kerja pegawai. Maka dengan teori dan hasil penelitian tersebut didapatkan bahwa semakin tinggi kerjasama maka motivasi kerja karyawan akan semakin meningkat

H₂ : Kerjasama berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan

1.6.3. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja

Dukungan social merupakan 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. Vinet & Zhedanov (2011, p. 140). Pada penelitian Setiawan & Kusmiyanti (2022) terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan sosial terhadap motivasi kerja. Sehingga didapat kesimpulan bahwa semakin bagus dukungan sosial maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

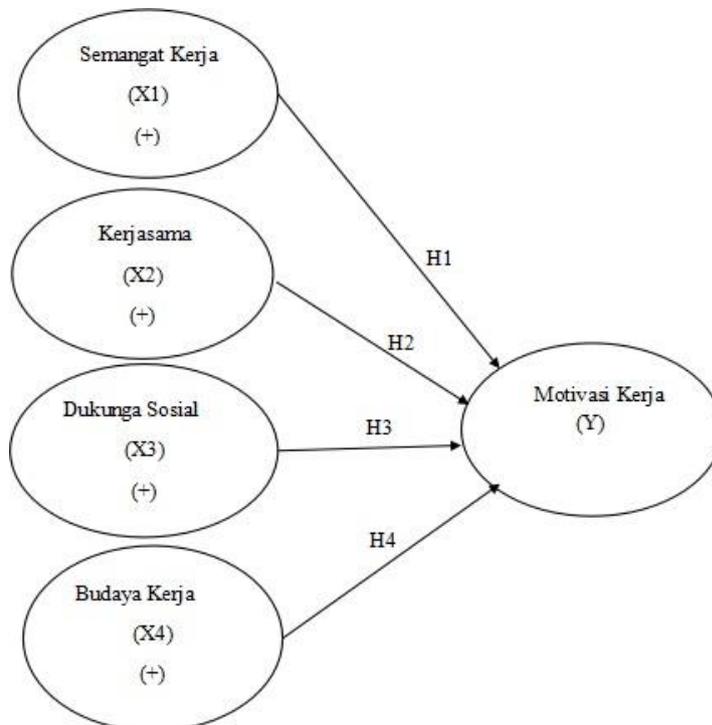
H₃ : Dukungan Sosial berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan

1.6.4. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja

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. Gering (2013, p. 7). Hasil penelitian Listriana et al.,(2022) menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sehingga dari teori dan penelitian terdahulu dapat dinyatakan bahwa semakin baik budaya kerja maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

H₄ : Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan

1.7. KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diterapkan dalam eksplorasi ini adalah metodologi kuantitatif. Teknik pemeriksaan kuantitatif merupakan suatu strategi yang terorganisir, tersusun dan teratur sejak awal hingga pembuatan rencana eksplorasi. Dalam situasi yang unik ini, teknik eksplorasi ini bergantung pada cara berpikir positivisme, digunakan untuk menguji populasi atau tes tertentu, dengan mengumpulkan informasi menggunakan instrumen penelitian, pemeriksaan informasi yang bersifat kuantitatif/terukur, dan mengharapkan untuk menguji spekulasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2017, hal .8).

Informasi yang digunakan dalam pemeriksaan ini dibagi menjadi dua jenis, yaitu informasi penting dan informasi tambahan. Melalui kuesioner, peneliti memperoleh data primer langsung dari subjek penelitian atau lapangan. Sementara itu, informasi tambahan adalah data yang diperoleh para ilmuwan dari berbagai kelompok, yang digunakan untuk melengkapi informasi penting.

1.2. Populasi dan Sampel

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah tiga puluh dua karyawan. Terdiri dari Direktur (1 orang), Manager Operasional (1 orang), Accounting (2 orang), Administrasi (2 orang), Marketing (2 orang), Operasional (3 orang), Tim suport (4 orang), Driver (17 orang). Karena ukuran populasinya tidak terlalu besar, penelitian ini melibatkan seluruh populasi sebagai contoh, dengan jumlah total 32 orang. Oleh karena itu, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian sensus atau populasi. Prosedur pemeriksaan yang diterapkan adalah pengujian mendalam, dimana seluruh individu dari masyarakat dijadikan sebagai pengujian.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode pengumpulan informasi dalam penelitian ini menggunakan survei dan persepsi. Jajak pendapat adalah suatu struktur tersusun yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden untuk mendapatkan jawaban atau reaksi. Jajak pendapat ini merupakan survei tertutup dengan skala Likert, yang telah diuji legitimasinya dan kualitasnya yang tak tergojahkan. Sedangkan persepsi dilakukan secara non-partisipan, yaitu ilmuwan tidak terlibat secara langsung dan hanya bertindak sebagai penonton otonom.

1.3. Variabel Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Semangat Kerja (X ₁)	Semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Anaroga dalam Busro (2018, p. 326)	1) Produktivitas kerja, 2) Tingkat kehadiran, 3) Ketenangan dalam bekerja. Nitisemito (2015)
Kerja Sama (X ₂)	Adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah)	1) Kerjasama, 2) Kepercayaan 3) Kekompakan

	untuk mencapai tujuan bersama. KBBi (2022)	4) kemanfaatan Mangkuprawira (2013, p. 69)
Dukungan Sosial (X ₃)	Dukungan social merupakan 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. Vinet & Zhedanov (2011, p. 140)	1) Dukungan emosional. 2) Dukungan penghargaan. 3) Dukungan instrumental. 4) Dukungan informasi. 5) Dukungan kelompok Saputri & Sugiharto, (2020)
Budaya Kerja (X ₄)	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. Gering (2013, p. 7)	1) Inovasi dan Pengambilan Risiko. 2) Perhatian terhadap Detail. 3) Konsistensi. 4) Perlibatan Organisasi Nurhadijah (2017)
Motivasi Kerja (Y)	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. Sedarmayanti (2017, p. 154)	1) Kebutuhan Fisik, 2) Kebutuhan rasa aman, 3) Kebutuhan sosial, 4) Kebutuhan akan penghargaan 5) Kebutuhan dorongan mencapai tujuan <i>Adha et al., (2019)</i>

1.4. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas Analisis korelasi product moment dengan tingkat validitas satu persen digunakan untuk menilai validitas setiap item pertanyaan (Purwanto, 2014, p. 127).

Dimana: r = Hubungan antar setiap pertanyaan x = Skor pertanyaan Σxy = Skor pertanyaan habis N = Jumlah responden

Angka keterhubungan berikutnya dikontraskan dengan nilai dasar sesuai dengan tabel dengan tingkat kepentingan (α) sebesar 1%. Setiap item pertanyaan dianggap valid dan memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya apabila korelasi product moment lebih besar dari nilai kritis.

Uji Ketergantungan Pengujian kualitas yang tidak tergoyahkan berencana untuk mengevaluasi apakah konsekuensi dari suatu estimasi solid. Eksplorasi ini memanfaatkan koefisien Alpha Cronbach dengan bantuan program PC SPSS for Windows Adaptation 25.0, yang diterapkan pada hal-hal yang dipandang substansial. Koefisien Alpha Cronbach atau Rrt di bawah 0,60 menunjukkan tingkat ketergantungan yang rendah, meskipun jika Rrt lebih dari 0,60 atau mendekati 1,00, maka dapat dianggap memiliki kualitas yang tinggi dan kokoh atau solid (Umar, 2013, hal. 207).

1.5. Uji Asumsi Klasik

Uji Kenormalan Uji kenormalan diselesaikan untuk memutuskan apakah faktor-faktor yang membingungkan atau masih tersisa dalam model relaps mempunyai penyampaian yang khas. Tes ini menggunakan Tes Kolmogorov-Smirnov, dan tes yang tersisa dianggap memiliki penyebaran biasa jika nilai kepentingannya $>0,05$ (Ghozali, 2018, hlm. 160–165).

Uji Multikolinearitas Uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai apakah terdapat hubungan antar faktor bebas. Eksplorasi ini menggunakan nilai Change Expansion Element (VIF), dan dengan asumsi nilai VIF <10 , maka informasi tersebut cenderung dianggap terbebas dari permasalahan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidakkonsistenan fluktuasi yang dimulai dari satu persepsi ke persepsi berikutnya pada model relaps. Teknik yang berbeda dapat digunakan untuk menguji heteroskedastisitas, dan dalam pengujian ini, plot grafik digunakan antara nilai yang diharapkan dari variabel dependen (Zpred) dan sisanya (Sresid). Tidak adanya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan sebaran titik-titik pada sumbu Y di atas dan di bawah angka 0 serta tidak adanya pola yang terlihat (Ghozali, 2018, hlm. 139–143).

1.6. Regresi Linier Berganda

Penggunaan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana salah satu variabel terikat yaitu motivasi kerja dipengaruhi oleh variabel bebas semangat kerja, kerjasama, budaya kerja, dan dukungan sosial.

1.7. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menilai ketercapaian atau dampak sinkronis antara variabel otonom dan variabel dependen dalam pengujian ini (Ghozali, 2018, p. 96). Uji F dilakukan dengan membandingkan tingkat kepentingan (Sig.) dengan tingkat kepastian (α) sebesar 0,05. Nilai Fhitung dan Ftabel dibandingkan sebelum mengambil keputusan.

1.8. Koefisien Determinasi

Koefisien jaminan (R^2) mengukur seberapa baik model dapat memahami variasi variabel dependen. Nilai R^2 berkisar dari 0 hingga 1, dengan kualitas yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih memahami variasi dalam variabel dependen.

1.9. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mensurvei dampak tidak lengkap dari faktor kepercayaan kerja, kolaborasi, budaya kerja dan bantuan sosial terhadap inspirasi kerja yang representatif. Pilihan diambil berdasarkan korelasi harga diri (P harga) dengan tingkat kepastian (α) sebesar 0,05. Jika nilai $P > \alpha$ maka H_0 diakui, artinya tidak ada pengaruh yang terlalu besar. Kemudian lagi,

jika $P \text{ harga} \leq \alpha$, H_0 ditolak dan H_a diakui, menunjukkan bahwa ada pengaruh yang cukup besar antara faktor bebas dan variabel dependen.

2. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh melalui kuisisioner yang diberikan kepada 32 responden. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan CV "Dion Transport" Semarang. Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian berdasarkan jenis kelamin, usia dan lama bekerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	29	90,62
Perempuan	3	9,38
Jumlah	32	100,00

Sumber: Data primer diolah 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa persentase responden laki-laki 90,62% dan perempuan sebanyak 9,38%, sehingga mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini karena CV "DION TRANSPORT" merupakan layanan jasa, sehingga lebih banyak membutuhkan tenaga kerja laki-laki sebagai driver daripada perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase
< 20 Tahun	1	3,12
21 S/D 30 Tahun	21	65,63
31 S/D 40 Tahun	9	28,13
41 S/D 50 Tahun	1	3,12
➤ 50 Tahun	0	0,00
Jumlah	32	100,00

Sumber: Data primer diolah 2023

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 21 sampai 30 tahun, sebesar 65,63% dan 31 sampai 40 tahun sebesar 28,13%. Dapat dinyatakan bahwa dengan usia tersebut fokus dalam bekerja menjadi lebih baik. Usia seseorang, akan mempengaruhi kemampuan seseorang dalam bekerja, bahwasanya secara manusiawi jika semakin tua umur seseorang akan mengalami penurunan fisik seseorang. Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	4	12,50
1,1 S/D 3 Tahun	6	18,75
3,1 S/D 5 Tahun	13	40,63
> 5 Tahun	9	28,12
Jumlah	32	100,00

Sumber: Data primer diolah 2023

Dari tabel 5, diketahui bahwa persentase responden dengan lama bekerja 3,1 sampai 5 tahun menjadi responden terbesar, 40,63%. Lama bekerja diperusahaan dapat dijadikan sebuah ukuran jika responden setia terhadap perusahaan. Semakin lama orang bekerja pada sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kesetiaan dan komitmen seseorang tersebut

2. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen pada penelitian ini berupa uji validitas dan uji reabilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS Windows Versi 25.0. Adapun hasil uji validitas pada instrumen penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

No	Keterangan	r Hitung	r tabel 1%	Keterangan
1.	Semangat Kerja (X1)			
	- Indikator x1.1	0,720	0.349	valid
	- Indikator x1.2	0,816	0, 349	valid
	- Indikator x1.3	0,786	0, 349	valid
2.	Kerja Sama (X2)			
	- Indikator x2.1	0,712	0.349	valid
	- Indikator x2.2	0,768	0, 349	valid
	- Indikator x2.3	0,704	0, 349	valid
	- Indikator x2.4	0,739	0, 349	valid
3.	Dukungan Sosial (X3)			
	- Indikator x3.1	0,739	0.349	valid
	- Indikator x3.2	0,630	0, 349	valid
	- Indikator x3.3	0,720	0, 349	valid
	- Indikator x3.4	0,712	0, 349	valid
	- Indikator x3.5	0,768	0, 349	valid
4.	Budaya Kerja (X4)			
	- Indikator x4.1	0,612	0.349	valid
	- Indikator x4.2	0,720	0, 349	valid

- Indikator x4.3	0,769	0,349	valid
- Indikator x4.4	0,635	0,349	valid
5. Motivasi Kerja (Y)			
- Indikator Y1	0,628	0,349	valid
- Indikator Y2	0,625	0,349	valid
- Indikator Y3	0,673	0,349	valid
- Indikator Y4	0,633	0,349	valid
- Indikator Y5	0,774	0,349	valid

Sumber: Olahan SPSS, 2023.

Dalam langkah analisis yang melibatkan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, tabel 4 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar daripada r tabel yang ditetapkan ($r_{tabel} = 0,349$ untuk $n-2 = 30$). Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator tersebut dapat dianggap valid karena memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel yang diukur.

Setelah memastikan validitas, langkah berikutnya adalah mengevaluasi reliabilitas instrumen penelitian. Reliabilitas merupakan indikator sejauh mana suatu instrumen dapat diandalkan dalam mengukur variabel-variabel tertentu. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban yang diberikan oleh responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, reliabilitas instrumen merupakan aspek penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan dan konsisten.

Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa reliabilitas instrumen penelitian pada masing-masing variabel dapat diukur dan diinterpretasikan. Konsistensi dan stabilitas jawaban dari responden dapat dilihat dari nilai reliabilitas yang diperoleh. Misalnya, nilai reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat diandalkan, sementara nilai yang rendah mungkin mengindikasikan adanya masalah dalam pertanyaan atau struktur kuesioner.

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
- Semangat Kerja	0,835	Reliabel
- Kerja Sama	0,863	Reliabel
- Dukungan Sosial	0,785	Reliabel
- Budaya Kerja	0,875	Reliabel
- Motivasi Kerja	0,863	Reliabel

Sumber: Olahan SPSS, 2023.

Hasil analisis reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai yang cukup besar, yaitu di atas 0,60. Angka ini mengindikasikan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dalam kuesioner dapat dianggap reliabel, sehingga item-item yang terkandung

dalam setiap konsep variabel tersebut dapat dianggap handal dan layak untuk digunakan dalam pengumpulan data.

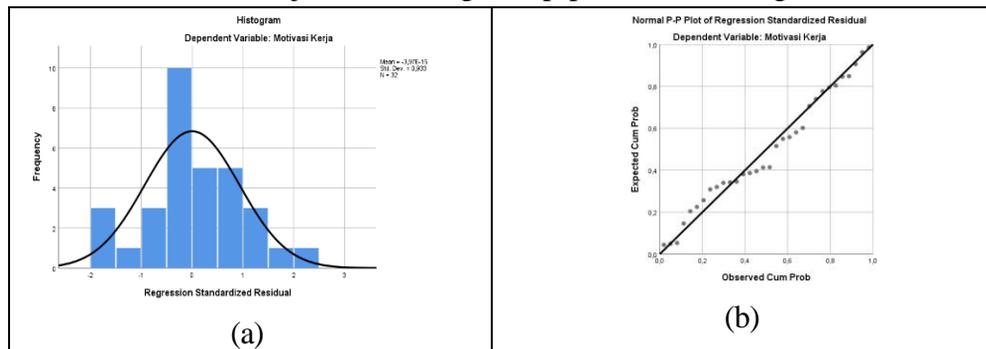
3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah.

a. Uji Normalitas

Gambar 2.

Hasil uji normalitas grafik p-plot adalah sebagai berikut:



Hasil analisis data menggunakan SPSS menunjukkan informasi yang sangat penting melalui dua grafik, yaitu grafik histogram (Gambar a) dan Normal Probability Plots (Gambar b), yang memberikan wawasan mendalam tentang sebaran data penelitian dan apakah data tersebut mengikuti distribusi normal.

Grafik histogram (Gambar a) memberikan gambaran visual tentang sebaran frekuensi data penelitian. Histogram digunakan untuk melihat distribusi data dan membantu dalam mengidentifikasi pola-pola yang mungkin terjadi. Dari grafik histogram, penelitian dapat mengamati bentuk kurva data dan seberapa merata atau condong distribusinya. Jika distribusi data mirip dengan kurva normal, maka dapat diasumsikan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal.

Grafik Normal Probability Plots (Gambar b) adalah alat yang efektif untuk memeriksa normalitas data. Pada Normal Probability Plot, pola sebaran kumulatif data aktual dibandingkan dengan sebaran kumulatif yang diharapkan dari distribusi normal. Garis diagonal pada grafik merepresentasikan distribusi normal, sedangkan titik-titik merepresentasikan data aktual. Jika titik-titik mengikuti garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Dari Gambar (b), dapat disimpulkan bahwa pola sebaran data cenderung mengikuti garis diagonal, menunjukkan kesesuaian yang baik antara distribusi data dan distribusi normal yang diharapkan. Pada grafik Normal Probability Plots ini, terlihat bahwa titik-titik data tidak menjauh dari garis diagonal secara signifikan, menandakan bahwa sebaran data penelitian berada dalam batas distribusi normal.

Selanjutnya, Tabel 5, menunjukkan hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 7. NPar Tests
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,72198325
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,123
	Negative	-,077
Test Statistic		,153
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Tabel 5. Tabel Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 dimana dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) diperoleh syarat sebagai berikut :

- 1) Jika Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, maka data tersebar secara normal;
 - 2) Jika Asymp. Sig. (2-tailed) ≤ 0,05, maka data tersebar secara tidak normal
- Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa data tersebar secara normal. Analisis grafik maupun uji statistik memberikan hasil yang sama yaitu data tersebar secara normal maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa model lolos uji normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh hasil seperti pada tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,499	1,154		
	Semangat Kerja	,167	,056	,412	2,429
	Kerja sama	,137	,043	,535	1,750
	Dukungan Sosial	,432	,129	,122	8,942
	Budaya Kerja	,395	,075	,144	5,731

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

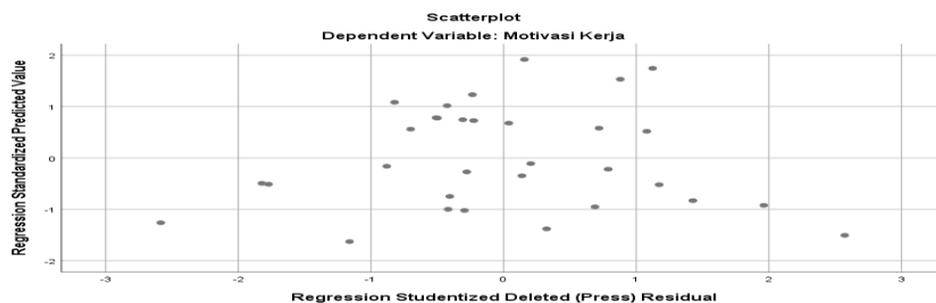
Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel 6 dapat diketahui masing-masing variabel memiliki nilai tolerance dan VIF sebagai berikut:

- 1) Variabel semangat kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,412 < 1$ dan nilai VIF sebesar $2,439 < 10$, maka variabel semangat kerja tidak terjadi Multikolinieritas.
- 2) Variabel kerja sama memiliki nilai tolerance sebesar $0,535 < 1$ dan nilai VIF sebesar $1,770 < 10$, maka variabel kerja sama tidak terjadi Multikolinieritas.
- 3) Variabel dukungan sosial memiliki nilai tolerance sebesar $0,122 < 1$ dan nilai VIF sebesar $8,946 < 10$, maka variabel dukungan sosial tidak terjadi Multikolinieritas.
- 4) Variabel budaya kerja memiliki nilai tolerance sebesar $0,144 < 1$ dan nilai VIF sebesar $5,471 < 10$, maka variabel budaya kerja tidak terjadi Multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian melakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatterplot* sebagai berikut:

Gambar 3.



Sumber: Olahan SPSS th. 2023

Berdasarkan Gambar 2. menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas maupun dibawah nilai nol tidak terbentuk suatu pola tertentu pada persebaran titik-titik pada gambar scatterplot. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa data penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Hasil Regresi Linier Berganda

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hal ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh semangat kerj, kerja sama, dukungan sosial, dan budaya kerja terhadap motivasi kerja. Adapun hasil analisis Regresi linier berganda dapat disajikan pada tabel 7 berikut ini.

Tabel 9. Hasil Uji Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5,469	1,154		4,765	,000**
	Semangat Kerja	,187	,056	,161	2,993	,006**
	Kerja Sama	,157	,043	,147	3,213	,003**
	Dukungan Sosial	,462	,129	,346	3,357	,002**
	Budaya Kerja	,385	,075	,437	5,290	,000**

R	= 0,984
R Square	= 0,968
Adj. R Square	= 0,963
F Hitung	= 203,978**
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja	

Sumber: Olahan SPSS 2023.

Keterangan : * $p < 0,05$ signifikan pada $\alpha < 5\%$
 ** $p < 0,01$ signifikan pada $\alpha < 1\%$

Berdasarkan pada Tabel 7 dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,469 + 0,187 X_1 + 0,157 X_2 + 0,462 X_3 + 0,355 X_4 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Semangat Kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif terhadap Motivasi Kerja (Y) yang signifikan. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan semangat kerja juga akan meningkatkan motivasi kerja.
- 2) Kerjasama (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerjasama yang baik juga akan meningkatkan motivasi kerja.
- 3) Dukungan Sosial (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Oleh karena itu, jika dukungan sosial baik, akan meningkatkan motivasi kerja.
- 4) Budaya Kerja (X4) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y). Jika budaya kerja positif, maka juga akan meningkatkan motivasi kerja.

5. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model atau uji F digunakan untuk menentukan apakah model regresi dapat atau layak digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Pada uji F dilihat dari nilai signifikansi dengan significance level sebesar 5% atau 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi lolos uji kelayakan model.

Berdasarkan hasil uji F menghasilkan nilai F sebesar 203,978 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,01, oleh karena itu hal tersebut menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini telah layak digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis atau dengan kata lain penelitian ini layak digunakan untuk mengukur keterbacaan motivasi kerja karyawan CV "Dion Transport" Semarang

6. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X) dapat menjelaskan variabel dependen (Y). Mengingat variabel independen lebih dari 1, maka nilai determinasi dilihat melalui *Adjusted R square* sebagai berikut:

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	,974 ^a	,968	,953	,78362
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Kerja sama, Semangat Kerja, Dukungan Sosial

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui bahwa nilai *adjusted* koefisien determinasi sebesar 0,953 artinya bahwa 97.40% motivasi kerja karyawan di CV "Dion Transport" Semarang dipengaruhi oleh faktor semangat kerja, kerja sama, dukungan sosial, dan budaya kerja. Sedangkan sisanya 2.60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

7. Uji Hipotesis (uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Pengaruh semangat kerja, kerja sama, dukungan sosial, dan budaya kerja terhadap motivasi kerja karyawan CV "Dion Transport" di Semarang diuji dengan taraf kepercayaan 95 persen ($\alpha = 5\%$).

a. Pengujian terhadap hubungan antara semangat kerja dan motivasi kerja

Tes terhadap relasi antara semangat dalam pekerjaan dan motivasi menarik perhatian. Variabel semangat dalam pekerjaan menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,993 dengan p-value sebesar 0,006. Saat nilai t kritis pada $\alpha < 1\%$ terlampaui, kita menolak hipotesis nol. Ini menandakan bahwa semangat dalam pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja, menggambarkan hubungan yang positif. Hasil dari Tabel 11 menerangkan bahwa peningkatan semangat dalam pekerjaan berdampak pada peningkatan motivasi kerja, dan sebaliknya, penurunan semangat dalam pekerjaan berdampak pada penurunan motivasi, dengan tetap mengasumsikan faktor-faktor lainnya stabil.

b. Pengujian terhadap korelasi antara kerja sama dan motivasi kerja

Menunjukkan bahwa variabel kerja sama memiliki nilai t hitung sebesar 3,213 dengan p-value 0,003. Karena nilai t hitung tersebut melebihi nilai t kritis pada tingkat signifikansi $\alpha < 1\%$, hipotesis nol dapat ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa kerja sama secara signifikan berkontribusi secara positif terhadap motivasi kerja secara individual. Analisis dari data menyimpulkan bahwa peningkatan dalam tingkat kerja sama akan mengakibatkan peningkatan motivasi kerja.

c. Pengujian terhadap korelasi antara dukungan sosial dan motivasi kerja

Menjelaskan bahwa variabel dukungan sosial memiliki nilai t hitung sebesar 3,357 dengan p-value 0,002. Karena nilai t hitung tersebut melebihi nilai t kritis pada tingkat signifikansi $\alpha < 1\%$, hipotesis nol dapat ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan secara individu terhadap motivasi kerja, dengan arah hubungan yang positif. Analisis dari data peningkatan dalam dukungan sosial akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja, sementara penurunan dukungan sosial akan mengurangi motivasi, dengan asumsi faktor-faktor lainnya tetap konstan.

d. Pengujian terhadap korelasi antara budaya organisasi dan motivasi kerja

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 5,290 dengan p-value 0,000. Karena nilai t hitung tersebut melebihi nilai t kritis pada tingkat signifikansi $\alpha < 1\%$, hipotesis nol dapat ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara individual terhadap motivasi kerja, dengan arah hubungan yang positif. Analisis dari data pada variabel budaya organisasi menyimpulkan bahwa peningkatan dalam budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja, sedangkan penurunan budaya organisasi akan mengurangi motivasi, dengan asumsi faktor-faktor lainnya tetap sama.

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Anggraini, R. W. R., Rosidi, M. E., & Dewi, N. N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Semangat Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Tetap Pada Pt. Rama Emerald Multi Sukses. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1).
- Bachtiar. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Iteraksa, Batam.
- Bangun, W. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876.
- Darmawan (2013 : 73). Dimensi Semangat Kerja Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Surabaya: Pena Semesta
- Ervinadi, M. S., Artiawati, A., & Muttaqin, D. (2020). Peran Core Self-Evaluation dan Dukungan Atasan terhadap Pengayaan Kerja Keluarga. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 19–30. <https://doi.org/10.15575/psy.v7i1.4349>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (1st ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen*. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group
- Hatta, M., & Musnadi, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80.
- Hidayati, Y., & Mastuti, E. (2012). Perbedaan Tingkat Kecemasan Mengalami Pubertas Dini Pada Remaja Awal Ditinjau Dari Tingkat Dukungan Sosial. *Psikologi Pendidikan Dan Perkembangan*, 1(03), 124–130.
- II, B. (2007). *Kajian Pustaka Dukungan Sosial dan Optimisme*. 11–43.
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (1.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Jaenab, J., Usadha, I. D. N., & Rahmatia, R. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 4(1), 103–108. <https://doi.org/10.47065/jbe.v4i1.2897>

- Johan, H. & Haderah, H. (2020). Pengaruh Iklim Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 89- 102.
- Kaswan. (2014). *Leadership and Teamworking, Membangun Tim yang Efektif dan Berkinerja Tinggi Melalui kepemimpinan Kaswan*. Alfabeta, Bandung.
- Listriana, Manisah, & Hakimah, Y. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Palembang. *Motivasi Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(3). <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Mahmudin, Y., & Nofritar. (2022). Pengaruh Komunikasi, Hubungan Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pln Sungai Lansek Kabupaten Sijunjung. *Journal of Science Education and Management Business*, 1(2), 139–151. <https://rcf-indonesia.org/jurnal/index.php/JOSEAMB>
- Mangkuprawira, S. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (2nd ed., Issue 1). Penerbit Galih Indonesia, Bogor.
- Maxwell, J. C. (2019). *Mengembangkan Kepemimpinan Di Dalam Diri Anda*. Binarupa Aksara, Jakarta.
- Munandar. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi Modern*. Universitas Indonesia, Jakarta.
- Nawawi, H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Ndraha, T. (2015). Teori Budaya Organisasi & Kepemimpinan. In *Intermedia Personalia Utama* (2nd ed.). PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito, A. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia, Bandung. 1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0
- Nurhadijah. (2017). Studi Tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Penajam Paser Utara. *EJournal Ilmu Administrasi Negara*, 5(Nomor 1), 5476–5489.
- Nurhasanah, S. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT PELINDO IV (Persero) Cabang Samarinda. *Eksis Riset*, 14(2), 12.
- Purnamasari, W., Ekasari, R., & Madjid, I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampak Kinerja Karyawan Bagian Gudang Barang Jadi. *Ecopreneur*.12, 2(1), 31. <https://doi.org/10.51804/econ12.v2i1.387>
- Purwanto. (2014). *Instrumen Penelitian Sosial, Pengembangan dan Pemanfaatan*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Purwanto, A. B., & Octavia, W. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 02(01), 9–26.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit, Salemba Empat, Jakarta.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen (Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P.)* (13th ed.). Erlangga, Jakarta.
- Saputri, K. A., & Sugiharto. (2020). Hubungan Antara Self Efficacy Dan Social Support Dengan Tingkat Stres Pada Mahasiswa Akhir Penyusun Skripsi Di FIP UNNES. *Konseling Edukasi: Journal of Guidance and Counseling*, 4(1), 101-. <https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.9.1519>
- Sari, R. A., Murwaningsih, T., & Rapih, S. (2019). Pengaruh Teamwor dan Persepsi Pegawai Tentang Pengawasan Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Wonogiri. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 3(2), 50–57.
- Schein, E. H. (2014). Organizational culture and leadership. In *Josey-Bass Publishers*. Josey-Bass Publishers, San Francisco.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Adhitama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung.
- Setiawan, & Kusmiyanti. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Petugas Pemasarakatan (Studi Kasus Petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas Iia Tangerang). *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 115–124. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Setiyanto, A., & Indrasari, M. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, komunikasi, dan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai kantor kesyahbandaran utama tanjung perak. *Soetomo Business Review*, 1(1), 27–40.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunaryo. (2018). Pengaruh Budaya Organisasidan Kompensasi terhadap Semangat Kerja dengan Motivasi kerja sebagai variabel Intervening. *Ilmiah Methonomi*, 53(1), 1–8. <http://www.tfd.org.tw/opencms/english/about/background.html%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.cirp.2016.06.001%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.powtec.2016.12.055%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.ijfatigue.2019.02.006%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.matlet.2019.04.024%0A>
- Sunaryo, W. A., Tabroni, Lies, P., Fahrudin, S., & Sihite5, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Digital terhadap Motivasi dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. Hexa Dental Indonesia di Bogor. *Jurnal Sosial Dan Teknologi (Sostech)*, 1(9), 59–69.
- Triguno, Gering, S. (2013). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Golden Trayon Press, Jakarta.
- Umar, H. (2013). *Metodoogi penelitian aplikasi dalam pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Utama, I., & Harsono, M. (2023). Budaya Organisasi Relijius: Konsep Dan Perspektif. *Jesya*, 6(2), 2253–2258. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1264>
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kebermaknaan

Hidup Pada Remaja Di Yayasan Panti Asuhan Muslimin Di Jakarta Pusat. *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical*, 44(8), 1689–1699.

Yudita, A., & Rossanty, N. P. E. (2021). Pengaruh Keyakinan Diri Dan Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Saranamukti Puterasejati Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(3), 280–288. <https://doi.org/10.22487/jimut.v7i3.245>

Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene. *MANDAR : Management Development Adn Aplied Research Journal*, 3, 42–53.