



PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP MOTIVASI KERJA PETUGAS PEMASYARAKATAN (STUDI KASUS PETUGAS LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA TANGERANG)

Setiawan¹⁾, Kusmiyanti²⁾

^{1,2)}Prodi Manajemen Pemasyarakatan, Politeknik Ilmu Pemasyarakatan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi kerja petugas pemasyarakatan. Seorang pegawai merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk itu sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas, kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerjanya, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius bagi sebuah organisasi. Manusia sebagai makhluk sosial tidak akan bisa lepas dari manusia lainnya begitupun dengan seorang pegawai. Seseorang yang bekerja akan sangat membutuhkan orang lain, baik dari segi fisik maupun psikis, hal ini berkaitan dengan dukungan sosial oleh orang-orang disekitarnya dan juga pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja petugas. Motivasi bertujuan untuk meningkatkan dan memajukan kinerja karyawan dalam dunia pekerjaan, oleh sebab itu motivasi kerja pada sebuah instansi pemasyarakatan merupakan suatu hal yang perlu untuk dipelajari dan menarik untuk diteliti. Dengan adanya motivasi kerja membuat petugas menjadi semangat dalam bekerja. Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian atau riset ini adalah Petugas Pemasyarakatan Kelas IIA Tangerang sebanyak 73 orang. Teknik pengampilan sampel menggunakan metode slovin sebanyak 62 orang. Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh terhadap motivasi belajar taruna diperoleh nilai thitung $(3,014) > (2,000)$ maka dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dan memiliki pengaruh antara variabel dukungan sosial (X) terhadap motivasi kerja (Y) adalah bersifat positif.

Kata Kunci: Dukungan Sosial, Motivasi Kerja, Pegawai.

*Correspondence Address : Setiawanbutar10@gmail.com, kusmiyanti.poltekip@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v9i1.2021.115-124

© 2021UM-Tapsel Press

PENDAHULUAN

Kualitas kerja yang baik pada suatu organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, maka suatu organisasi harus memiliki manajemen Sumber Daya Manusia yang baik serta memiliki upaya dalam menggerakkan para pegawai agar berupaya bekerja lebih produktif dan semangat.

Diperlukan sesuatu hal yang mendorong pegawai dalam memperbaiki kualitas kinerjanya. Faktor tersebut adalah motivasi kerja. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginannya untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan

Bentuk motivasi yang ada pada setiap orang akan berdampak terhadap semangat dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya dengan adanya bentuk motivasi, produktifitas yang dimiliki seseorang akan meningkat dan akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dilakukan. Sikap mental positif yang dimiliki oleh pegawai dalam menghadapi situasi kerja akan memperkuat motivasi kerja yang dimiliki, sehingga akan tercapai kinerja yang maksimal. Terdapat tiga elemen penting yang menjadi kunci dari motivasi kerja. Menurut Robbins (Robbins, 2011) ketiga elemen itu yakni tujuan dari organisasi, upaya organisasi dalam membangun motivasi, dan pemenuhan kebutuhan terhadap pegawai

Seperti pendapat dari McClelland yang menyatakan bahwa setiap individu pada dasarnya memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi, dimana hal ini menyebabkan perubahan perilaku

pada individu untuk memenuhi kebutuhannya (McClelland, 1961). Dengan kata lain kebutuhan tersebut secara tidak langsung menjadi suatu pendorong atau motivasi bagi individu itu sendiri. Menurut pendapatnya (McClelland) bahwa terdapat tiga kebutuhan yang menjadi motivasi individu dalam bekerja, diantaranya yaitu :

- a) Need for Achievement (Kebutuhan terhadap Prestasi)
- b) Need for Authority and Power (Kebutuhan terhadap Kekuasaan)
- c) Need for Affiliation (Kebutuhan terhadap Affiliasi)

Menurut Cohen dan Hoberman (1983) dukungan sosial mengacu pada berbagai sumber daya yang disediakan oleh hubungan antar pribadi seseorang. Dukungan sosial memiliki efek yang positif pada kesehatan, yang mungkin terlihat bahkan ketika tidak berada dibawah tekanan yang besar. Beberapa bentuk dukungan sosial menurut Cohen dan Hoberman(1983) yaitu sebagai berikut ini :

1. Appraisal support, yaitu adanya bantuan yang berupa nasihat yang berkaitan dengan pemecahan suatu masalah untuk membantu mengurangi stressor
2. Tangible support yaitu bantuan yang nyata yang berupa tindakan atau bantuan fisik dalam menyelesaikan tugas.
3. Selfesteem support, yaitu dukungan yang diberikan oleh orang lain terhadap perasaan kompeten atau

harga diri individu/perasaan seseorang sebagai bagian dari sebuah kelompok dimana para anggotanya memiliki dukungan yang berkaitan dengan selfesteem seseorang.

4. Belonging support,yaitu menunjukkan perasaan diterima menjadi bagian dari suatu kelompok dan rasa kebersamaan.

Dukungan social sebagai sumber emosional informasional atau pendampingan yang diberikan oleh orang - orang disekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan yang diberikan oleh orang-orang disekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan dan krisis yang sedang terjadi dalam kehidupan sehari hari

penilaian kinerja petugas lapas dapat tercapai dengan baik. Perspektif diatas menegaskan bahwa kinerja sebagai seorang petugas lembaga pemsarakatan mutlak diperlukan, kinerja ini sendiri sebagai mana diungkap oleh Whitmore (1997) bahwa kinerja merupakan pelaksanaan tugas - tugas yang dikerjakan dari seseorang. Kinerja adalah suatu hasil pekerjaan, sebuah keberhasilan, suatu pertunjukan ketrampilan, seorang petugas lapas dituntut untuk menampilkan kinerja yang maksimal sebagaimana harapan dari masyarakat, kinerja yang baik akan menimbulkan suatu kondisi yang menunjang rasa aman terlebihnya bagi organisasi dan menjadikan optimal dalam memberikan pelayanan terhadap warga binaan . Kinerja petugas lapas juga ditentukan oleh beberapa faktor dan situasi dan juga memiliki keterkaitan antar kesatuan, kinerja kesatuan yang buruk akan berimbas pada kinerja kesatuan lainnya

Kinerja memiliki definisi suatu bentuk hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang ketika melaksanakan bidang tugas yang menjadi tanggung jawabnya

berdasarkan usaha,kecakapan maupun kesempatandiri (Hasibuan,2003)

Kinerja pegawai sendiri merupakan hal terpenting bagi suatu organisasi terlebihnya di dalam lembaga pemsarakatan yang dimana salah satunya harus dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi warga binaan pemsarakatan Maka dari itu untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja pada pegawai yang berada pada organisasi pemerintah, perlu adanya upaya stimulan yang diberikan kepada mereka seperti wujud motivasi kerja oleh organisasi. Dengan diberikannya motivasi tersebut diharapkan akan meningkatkan segala potensi yang di miliki oleh pegawai tersebut dalam upaya peningkatan prestasi kerja pada organisasinya. Menurut Gibson terdapat empat faktor yang mepengaruhi kinerja seseorang. Adapun dimensi yang dibentuk oleh kinerja pegawai yakni :

1. Kualitas Kerja (Work Quality)
2. Hasil Kerja (Work Output)
3. Tanggung Jawab (Responsibility)
4. Sikap (Attitude)

Bahwasanya suatu kebutuhan, perbuatan, dan pencapaian tujuan terjadi karena adanya suatu hal yang mendorong atau motivasi yang ada pada dalam diri seseorang. Untuk seorang pegawai bentuk adanya motivasi terhadap dirinya menjadi faktor utama dalam membentuk kinerjanya, dikarenakan motivasi tersebut dapat memberikan dorongan gairah untuk bekerja dengan segala kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya demi terwujudnya tujuan kinerja yang menjadi beban kewajiban maupun tanggung jawabnya.

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Dukungan Sosial terhadap Motivasi Kerja Petugas Lapas. Hasil dari penelitian ini diharapkan

dapat menjadi acuan kepada setiap taruna untuk dapat meningkatkan motivasi belajar.

Tujuan utama dalam pemberian motivasi kerja adalah yaitu sebagai pembangkit atau pendorong hasrat gairah pegawai dalam memiliki semangat untuk bekerja, selain itu memiliki tujuan dalam memberikan moral dan juga kepuasan kinerja pegawai supaya meningkat, selanjutnya wujud dari motivasi tersebut memiliki dampak untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai, loyalitasnya, kedisiplinan pegawai dalam bekerja, terciptanya suasana kerjasama yang baik, dan juga kinerja pegawai tersebut akan lebih efektif dan efisien dalam mencapai sebuah tujuan organisasi

Berdasarkan pada teori dan pengkajian literatur serta fenomena diatas, peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut:

H_a : Dukungan Sosial berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Petugas Lapas

H_o : Dukungan Sosial tidak berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Petugas Lapas

METODE

Jenis penelitian yang ini digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel sebagaimana dikemukakan oleh Hatch dan Farhady (1981) yaitu : "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Metode kuantitatif sendiri juga dapat didefinisikan sebagai metode penelitian dengan berlandaskan pada

filsafat positivisme, dimana digunakan untuk meneliti terhadap populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data memakai instrumen penelitian, serta dalam hasil datanya dianalisis secara statistik untuk menguji suatu hipotesis yang telah ditentukan. Creswell mengemukakan metode penelitian kuantitatif sebagai suatu metode yang digunakan untuk menguji teori-teori yang dipakai dalam penelitian dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang telah ditentukan, pada jenis metode penelitian ini mewajibkan peneliti untuk mampu mengemukakan hasil bagaimana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain (Creswell, 2008)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi kerja pada petugas Lapas. Analisis data serta uji hipotesis yang digunakan dalam riset ini menggunakan uji regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 23.

Hubungan fungsional hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi kerja petugas Lapas

Populasi Menurut Creswell (Creswell, 2008) populasi merupakan suatu kelompok yang terdiri dari beberapa individu dengan kesamaan karakteristik. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Lapas Kelas IIA Tangerang sebanyak 73 orang.

Sampel menurut Creswell (Creswell, 2008) merupakan bagian dari jumlah populasi target yang telah ditetapkan dan dijadikan objek/subjek penelitian. Teknik pada penelitian ini menggunakan Teknik Simple Random Sampling. Kemudian jumlah penentuan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus sampel Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N (e^2)}$$

Keterangan :

N : Besar Populasi

n : Besar Sampel

e : Tingkat kepercayaan/ ketepatan yang diinginkan (0%-10%)

$$n = \frac{73}{1+73 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{73}{1,1825}$$

$$n = 62$$

Dan Berdasarkan hasil perhitungan dari rumus Slovin diatas maka sampel yang akan di pakai pada penelitian ini yaitu berjumlah 62 orang pegawai yang ada di Lapas Kelas IIA Wanita Tangerang

Variabel adalah objek dari penelitian yang menjadi perhatian pada suatu titik objek penelitian yang akan mendapatkan nilai dari kesimpulan suatu proses. Dalam penelitian ini terdapat dua varibel yaitu X (Dukungan Sosial) dan Y (Motivasi Kerja)

Menurut F.N. Kerlinger variabel sebagai sebuah konsep. Variabel merupakan konsep yang mempunyai nilai yang bermacam-macam. "Variabel penelitian adalah suatu atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau suatu objek dengan objek yang lain. Dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu: variabel bebas (independent variabel) dan variabel terikat (dependent variabel)". Variabel bebas dalam penelitian ini ialah Dukungan Sosial. Sedangkan untuk variabel terikat pada penelitian ini yaitu Motivasi Kerja

Tabel 1.1 Tabel Operasional Variabel Independent

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
	Dukungan Emosional	Perhatian & kasih sayang

DUKUNGAN		
SOSIAL (X)	Dukungan Penghargaan	Memberikan pandangan positif dan mendorong perasaan terhadap seseorang
	Dukungan Instrumental	Membantu Menyelesaikan Tugas, Waktu, Uang, dan Tindakan
	Dukungan Informasi	Pemberian Saran, Nasehat atau Arahan

Tabel 1.2 Tabel Operasional Variabel Dependent

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
MOTIVASI KERJA (Y)	Need for Achievement	Termotivasi Untuk berprestasi di tempat kerja & Termotivasi untuk giat dalam bekerja
	Need for Authority and Power	Termotivasi untuk menjadi seorang pemimpin & Memiliki keinginan untuk megoptimalkan organisasi
	Need for Affiliation	Memiliki hubungan baik dengan atasan & Tidak Menyukai Perselisihan

Analisis data kuantitatif adalah pengolahan data dengan kaidah-kaidah matematik terhadap angka atau numerik. Analisa data dimaksud untuk memahami apa yang terjadi dibalik semua data tersebut,

mengelompokkannya, meringkasnya menjadi suatu yang padu dan mudah dimengerti, serta menemukan pola umum yang timbul dari data tersebut, dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan angket atau kuisioner. Angket adalah teknik untuk mendapatkan informasi dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk dapat dijawab. Selanjutnya angket disebar kepada Pegawai Lapas Kelas IIA Tangerang sebanyak 12 (duabelas) buah pernyataan yang disebar melalui Google Form

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Uji validitas pada sebuah instrumen penelitian digunakan untuk menguji apakah valid atau tidaknya suatu pernyataan yang diajukan peneliti. Validitas akan memberikan hasil ketepatan dan kecermatan dalam melakukan perhitungan pada penelitian. Validitas pada suatu penelitian kuantitatif memiliki arti bahwa pernyataan yang akan diberikan kepada responden hasilnya nyata dan tepat, karena hal tersebut memiliki hubungan pada penetapan alat ukur yang digunakan dalam penelitian (Creswell, 2008). Dengan hasil yang didapat dari uji validitas tersebut nantinya peneliti akan memiliki dasar bahwa variabel instrumen yang digunakannya sudah benar dan tepat. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat pada hasil dari koefisien korelasi pearson.

Uji validitas dan reabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistikal Package for the Social Sciens*) berfungsi untuk mengetahui kuesioner peneliti yang telah digunakan responden. Prinsip dari uji validitas sendiri adalah untuk mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari sejumlah skor pertanyaan. Pengujian validitas dan reliabilitas yang menggunakan program IBM SPSS Statistics 23.

Dalam melakukan suatu uji validitas adalah mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari penjumlahan semua skor pertanyaan korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan r tabel koefisien korelasi person, jika nilai korelasi lebih besar dari pada nilai r tabel koefisien korelasi person maka item pertanyaan yang diajukan pada responden tersebut signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa kuisioner tersebut valid.

Tabel1.3 Hasil Perhitungan uji validitas Variabel X (Dukungan Sosial)

No	R.Tabel	R.Hitung	Keterangan
X1	0.254	0.562	VALID
X2	0.254	0.662	VALID
X3	0.254	0.699	VALID
X4	0.254	0.631	VALID
X5	0.254	0.375	VALID
X6	0.254	0.712	VALID

Dari tabel diatas diketahui bahwa semua item yang digunakan untuk mengukur variabel Dukungan Sosial mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari nilai r tabel untuk n = 62 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 yaitu 0,254 (lihat pada lampiran r tabel), sehingga dapat disimpulkan semua item dinyatakan valid

Tabel1.4 Hasil Perhitungan uji validitas Variabel Y (Motivasi Kerja)

No	R.Tabel	R.Hitung	Keterangan
Y1	0.254	0.363	VALID
Y2	0.254	0.505	VALID
Y3	0.254	0.727	VALID
Y4	0.254	0.702	VALID

Y5	0.254	0.758	VALID
Y6	0.254	0.508	VALID

Tabel diatas merupakan tabel validitas variabel Y (Motivasi Kerja). Kriteria ujinya ialah jika nilai Pearson Correlation > r table. Hasil tabel diatas menunjukkan bahwa variable motivasi belajar yang menjadi bahan penelitian yang diteliti menunjukkan r hitung lebih besar daripada r table. Nilai r table untuk n = 62 dengan taraf signifikasi 0,05 yaitu 0,254, maka data disimpulkan yang didapatkan dinyatakan valid

B. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan standar keajegan pada suatu pengukuran. Pada penelitian reliabilitas memiliki arti sebagai standar yang pada pengukuran sebuah variabel yang memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten), atau pada bahasa umumnya merupakan sebuah konsistensi alat ukur dalam mengukur fenomena yang sama (Creswell, 2008)

Dalam pengujian reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach, dengan kaidah sebagai berikut:

- a. Jika koefisien alpha < 0,6, maka dinyatakan butirbutir variabel yang diteliti tidak reliabel.
- b. Jika koefisien alpha ≥ 0,6, maka dinyatakan butirbutir variabel yang diteliti reliable

Tabel 1.5 hasil pengujian reliabilitas untuk varibel Dukungan Sosial (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
.659	6

Tabel 1.6 hasil pengujian reliabilitas untuk varibel Motivasi Kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

.637	6
------	---

Berdasarkan kedua tabel hasil uji reliabilitas diatas, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel pada instrumen pernyataan yang dipakai untuk penelitian ini menunjukkan hasil diatas 0,6 yang artinya adalah kedua variabel tersebut dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan dalam penelitian (*satisfactory internal consistency reliability*)

C. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data akan menggunakan rumus KolmogorovSmirnov. Adapun kaidah pengujian yang berlaku adalah:

- a. Jika asymp sig ≤ 0,05, maka sampel berdistribusi tidak normal
- b. Jika asymp sig > 0,05, maka sampel berdistribusi normal

Oleh karena itu disarankan untuk menggunakan uji kolmogorov smirnov untuk data diatas 50 sampel (20>N>1000)

Tabel 1.7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		62	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.44408526	
Most Extreme Differences	Absolute	.124	
	Positive	.072	
	Negative	-.124	
Test Statistic		.124	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.019 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.272 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.260
		Upper Bound	.283

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolomogrov Smirnov diatas didapatkan hasil uji normalitas pada Monte Carlo Sig sebesar 0.272 yang berarti lebih besar dari taraf signifikansi 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas peneliti ini terdistribusi normal sehingga data tersebut dapat digunakan.

D. Uji Hipotesis

Analisis regresi sederhana merupakan alat yang digunakan dalam menguji hipotesis dalam penelitian ini. Analisis tersebut digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta untuk menunjukkan arah hubungan variable. Uji regresi sederhana digunakan untuk mengkaji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (masing-masing).

Tabel 1.8 Hasil Koefisien Determinasi Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Motivasi Kerja Pegawai Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.363 ^a	.131	.117	1.456

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Keterangan Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien. Pada tabel diatas nilai kolerasi adalah 0,363. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori sedang. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 0,131. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 13,1% terhadap variabel Y

Tabel 1.9 Hasil pengujian Signifikansi Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	19.259	1	19.259	9.084	.004 ^b
Residual	127.208	60	2.120		
Total	146.468	61			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Berdasarkan hasil tabel output diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 9.084 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Motivasi Belajar atau dapat dikatakan adanya pengaruh Variabel Pengaruh Dukungan Sosial (X) terhadap Variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y).

Tabel 1.10 Hasil Koefisien Regresi Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.242	1.712		10.074	.000
	Dukungan Sosial	.245	.081	.363	3.014	.004

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Constant (a) sebesar 17.242 sedangkan nilai Pengaruh Dukungan Sosial (b) sebesar 0,245, sehingga persamaan ini regresinya dapat ditulis : $Y = a + b X$

$$Y = 17.242 + 0,245 X$$

Keterangan persamaan diatas dapat dijelaskan :

- Nilai constant Motivasi Kerja Pegawai adalah 17.242.
- Koefisien regresi X sebesar 0,245 yang dapat

disimpulkan bahwa setiap penambahan 1% nilai Pengaruh Dukungan Sosial, maka nilai partisipasinya bertambah sebesar 0,245. Koefisien regresi linear sederhana tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Pengambilan keputusan dalam uji regresi linear sederhana.

- Berdasarkan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Dukungan Sosial (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y).
- Berdasarkan nilai t : diketahui nilai Thitung lebih sebesar $3.014 > T_{tabel 2,000}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengaruh Dukungan Sosial (X) berpengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Pegawai (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan analisis diatas mengenai pembahasan tentang pengaruh Dukungan Sosial terhadap motivasi kerja pegawai, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dari hasil analisis uji T, hipotesis dapat diterima, yang berarti bahwa Dukungan Sosial (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Belajar (Y). Hasil analisis regresi linier sederhana dapat disimpulkan hasil penelitian menunjukkan Dukungan Sosial mempunyai pengaruh terhadap motivasi belajar taruna diperoleh nilai thitung atau p value $(3.014) > (2,000)$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dan terdapat pengaruh antara variabel Dukungan Sosial (X)

terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) adalah bersifat positif. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat Dukungan Sosial terhadap Motivasi Kerja pada Pegawai Lapas Kelas IIA Tangerang maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja yang dapat dicapai oleh Pegawai Lapas

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih karena penelitian atau riset ini dapat berjalan dengan lancar tanpa adanya hambatan dan kendala apapun serta adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Serta peneliti mengucapkan terimakasih banyak kepada Civitas Akademika Politeknik Ilmu Pemasarakatan, Ibu Kusmiyanti, S.Sos., M.Si selaku dosen mata kuliah Metode Penelitian Kuantitatif yang telah membimbing pembuatan artikel ini, Dan seluruh jajaran pegawai Lapas Wanita Kelas IIA Tangerang . Terimakasih atas kerjasamanya, semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk pendidikan di POLTEKIP kedepannya dan dengan adanya hasil penelitian ini Motivasi kerja pegawai kedepannya dapat lebih baik untuk dikembangkan.

DAFTAR PUSTAKA.

Alexandra Panaccio, Christian Vandenberghe.2009. Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*. 7(5): h: 224-236.

Avolio, B. J., & Bruce. J. (1997). Effect of leadership style anonymity on group potency and effectiveness in a group decision support system environment. *Journal of Applied Psychology*, 82 (1), 89-100

Cohen, S. (1985). Stress, Social Support and the Buffering Hypotheses. *Psychological Bulletin*, 98 (2), 310-357.

Gottlieb. Benjamin H.1983.*Social Supports Strategies : Guidelines For Mental Health Practice*. Beverly Hills, California : Sage Publication Inc,London.

Iskandar, S. dan G. G. Sembada. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* 6(1): 26-38

Maimunah, Siela. 2020. "Pengaruh Dukungan Sosial Dan Efikasi DiTerhadap Penyesuaian Diri." *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 8(2): 275-82.

Ping, Ely Siawati. (2016). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Depresi Pada Narapidana Wanita Di Lembaga Permasyarakatan Kelas II B Kota Tenggara. *Psikoborneo*, Volume 4, Nomor 2, 2016 : 301 - 312. ISSN 2477-2674

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York, NY: McGraw-Hill.

Tan, Kit Aun. 2019. "The Effects of Personal Susceptibility and Social Support on Internet Addiction: An Application of Adler's Theory of Individual Psychology." *International Journal of Mental Health and Addiction* 17(4):806-16