

Pengaruh Dukungan Sosial dan *Self Esteem* terhadap Motivasi Kerja pada Mahasiswa yang Sudah Bekerja

Syahdad Faturrohman^{1*}, Fardan Afif², Elthon Muhammad Ray Alexis³,
Lucky Purwantini⁴

¹⁻⁴Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

Email: faturrohmansyahdad@gmail.com¹, fardanafif5@gmail.com², elthonmra@gmail.com³,
purwantini.lucky@gmail.com⁴

Alamat: Universitas Islam 45 Jl. Cut Mutia Bekasi, Indonesia

Korespondensi penulis: faturrohmansyahdad@gmail.com*

Abstract. *This study aims to analyze the effect of social support and self esteem on work motivation in working students. The research method used in this study is quantitative with a correlational design used to examine the relationship between social support variables and self esteem to work motivation with the sampling technique used, namely purposive sampling. Data collection in this study is using a social support scale, self esteem scale, and work motivation scale on 134 students who have worked with a length of work <1 year - >4 years. The analysis techniques used in this study are spearman correlation and multiple linear regression. The results of the analysis that has been done show that there is a significant positive relationship in social support to work motivation. These results indicate that students who are already working and have high social support will increase their work motivation. However, self esteem shows that there is no significant influence on work motivation. In this study, the effective contribution value given from each variable is $r^2 = 0,658$ or 65.8%.*

Keywords: *College students, Self esteem, Social support, Work motivation*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dukungan sosial dan *self esteem* terhadap motivasi kerja pada mahasiswa yang sudah bekerja. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain korelasional yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel dukungan sosial dan *self esteem* terhadap motivasi kerja dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala dukungan sosial, skala *self esteem*, dan skala motivasi kerja pada 134 mahasiswa yang sudah bekerja dengan lama bekerja <1 tahun - >4 tahun. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi *spearman* dan regresi linear berganda. Hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan pada dukungan sosial terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang sudah bekerja dan memiliki dukungan sosial yang tinggi maka akan membuat motivasi kerjanya meningkat. Namun pada *self esteem* menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian ini nilai sumbangan efektif yang diberikan dari masing – masing variabel yaitu $r^2 = 0,658$ atau 65,8%.

Kata kunci: Mahasiswa, Harga diri, Dukungan sosial, Motivasi kerja

1. PENDAHULUAN

Kesempatan bagi karyawan yang ingin melanjutkan kuliahnya pada saat ini sudah terbuka dengan lebar. Di dalam dunia industri yang sudah semakin modern seperti sekarang ini membuat karyawan memiliki fleksibilitas dalam menjalani pekerjaannya di barengi dengan pendidikan. Karyawan yang menjalani pendidikan dan pekerjaan secara bersamaan tentunya akan meningkatkan kualitas yang dimilikinya dan membuat seorang karyawan memiliki skill yang mumpuni serta berkompeten di bidangnya. Perusahaan yang memiliki karyawan kompeten dan mumpuni tentunya akan membuat perusahaan mencapai performa terbaiknya,

hal ini memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Poin penting dalam sebuah perusahaan yaitu adalah sumber daya manusianya, ketika sumber daya manusianya tidak dikelola dengan baik maka akan membuat perusahaan tersebut berjalan dengan tidak semestinya, sehingga membuat perusahaan tidak mampu untuk bertahan dengan segala kondisi (Riswanda Prima Ardiyan & Ramon Ananda Paryontri, 2024).

Sebagai mahasiswa tentunya selalu memiliki kesibukan tersendiri dengan tugas kuliah yang jumlahnya tidak sedikit, namun bagi mahasiswa yang sudah bekerja mereka juga dituntut untuk tetap profesional dalam bekerja. Adanya tugas kuliah dan tuntutan pekerjaan membuat mereka memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibanding mahasiswa yang belum bekerja. Tanggung jawab pada mahasiswa yang sudah bekerja tentunya harus tetap dilakukan agar kegiatan kuliah dan pekerjaannya tetap bisa berjalan bersamaan. Mahasiswa yang tidak dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik dalam perkuliahan dan pekerjaan tentunya akan menjadi sebuah masalah. Masalah yang timbul ini nantinya akan mempengaruhi motivasi mahasiswa tersebut dalam melakukan pekerjaan dan perkuliahannya (Oktaviani & Adha, 2020). Motivasi sendiri merupakan suatu keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang ataupun berasal dari eksternal untuk mencapai segala tujuan yang diinginkan. Kuatnya dorongan dalam diri mahasiswa yang sedang bekerja untuk menyelesaikan pendidikan dan pekerjaannya akan mempengaruhi dirinya ketika mencapai kesuksesan yang diinginkannya (Nurul, 2023).

Salah satu faktor yang dapat membuat mahasiswa karyawan memiliki motivasi untuk menjalankan pendidikannya dan pekerjaannya yaitu adalah dengan diberikan dukungan sosial kepada dirinya. Dukungan sosial sendiri merupakan sebuah proses penyampaian pesan positif kepada orang lain, sehingga seseorang yang diberikan perkataan positif tersebut memiliki motivasi untuk menjalankan segala hal. Mahasiswa yang sudah bekerja tentunya akan termotivasi ketika dirinya mendapatkan aspirasi positif dari orang lain kepada dirinya. Hal ini akan membuat mahasiswa yang sudah bekerja kembali menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai harapan yang diinginkan (Yudita & Rossanty, 2021).

Motivasi kerja pada mahasiswa yang sudah bekerja tidak hanya timbul dari adanya dukungan sosial, melainkan bisa berasal dari faktor *self esteem*. Menurut Dariyono dalam (Ikbal & Nurjannah, 2017) *self esteem* adalah “suatu kemampuan seseorang untuk dapat melakukan penghargaan terhadap diri sendiri”. Ketika dihadapkan dengan sebuah kegagalan, mahasiswa karyawan yang memiliki harga diri tinggi tidak akan merasa bahwa dirinya rendah dan akan kembali lagi untuk berjuang mencapai tujuan yang diinginkannya. Mahasiswa karyawan yang memiliki harga diri rendah akan membuat dirinya selalu merasa terpuruk dan

berlarut – larut dalam sebuah kegagalan, sehingga membuat cita – cita yang diinginkannya tidak tercapai.

Penelitian yang telah dilakukan (Setiawan, 2022) mengenai dukungan sosial mendapati hasil bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat dukungan sosial maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rilda ningsih, 2021), dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja, semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang.

Penelitian selanjutnya yang telah dilakukan oleh (Sutendi, 2022) mengenai *self esteem* menunjukkan jika *self esteem* memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja, semakin tinggi *self esteem* seseorang semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Husna et al., 2014) dimana *self esteem* memiliki hubungan positif dengan motivasi kerja. Semakin positif *self esteem* maka semakin tinggi pula motivasi kerja seseorang.

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan masih sangat terbatas penelitian yang membahas mengenai dukungan sosial dan *self esteem* terhadap motivasi kerja secara bersamaan. Maka dari itu penelitian ini memiliki tujuan untuk mengisi keterbatasan penelitian tersebut dengan menyelidiki bagaimana kedua faktor tersebut dapat berkontribusi terhadap motivasi kerja pada mahasiswa yang sudah bekerja. Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja serta mengembangkan dukungan sosial dan *self esteem* pada diri mahasiswa yang sudah bekerja untuk meningkatkan motivasi kerja.

Dalam penelitian ini subjek yang digunakan yaitu mahasiswa karyawan dengan status pekerjaan kontrak. Karyawan kontrak sendiri merupakan seorang pekerja yang memiliki jangka waktu maksimal selama 3 tahun dalam menjalankan pekerjaannya dan apabila salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum masa kontrak selesai maka akan diwajibkan untuk membayar denda ganti rugi. Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan kontrak dan tetap tentunya berbeda. Karyawan yang memiliki status pekerjaan kontrak memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena berharap status kontraknya diperpanjang. Namun pada karyawan dengan status pekerjaan tetap akan cenderung kurang produktif dalam melakukan pekerjaan, hal ini dikarenakan mereka sudah memiliki status tetap sebagai karyawan. Perbedaan motivasi ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sufriadi, 2023), dimana hasil

penelitiannya menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja karyawan kontrak dan karyawan tetap.

Motivasi Kerja

Menurut (Latham & Pinder, 2005) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energi yang berasal baik di dalam maupun di luar keberadaan individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan untuk menentukan bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Terdapat tiga aspek utama motivasi kerja menurut Latham & Pinder yaitu:

1. Penetapan tujuan (*goal setting*), yaitu berfokus pada pentingnya menetapkan tujuan dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik seperti terdapat tujuan yang jelas dan adanya tingkat kesulitan dalam mencapai tujuan.
2. Kognitif sosial (*social cognitive*), yaitu menekankan peran kognisi, seperti keyakinan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan evaluasi diri sendiri untuk mencapai hasil yang diinginkan ketika berada di tempat kerja.
3. Keadilan organisasi (*organization justice*), yaitu berkaitan dengan persepsi keadilan dalam organisasi seperti individu mendapatkan keadilan dalam pemberian imbalan dan keadilan dalam pengambilan keputusan.

Penelitian (Esisuarni et al., 2024) menunjukkan jika motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga karyawan memiliki komitmen yang besar terhadap perusahaan.

Dukungan Sosial

Menurut (Cohen & Hoberman, 1983) Dukungan sosial merupakan hubungan interpersonal seseorang berfungsi sebagai penyangga stres hanya ketika jenis sumber daya dukungan yang ditawarkan oleh hubungan seseorang sesuai dengan persyaratan penanggulangan yang ditimbulkan oleh pemicu stres. Cohen mengemukakan terdapat empat aspek dalam dukungan sosial yaitu:

1. Dukungan emosional, yaitu adalah dukungan sosial yang berupa ungkapan empati, kepedulian, perhatian, dan dorongan kepada individu dari orang terdekat maupun orang di lingkungan sosial. Dukungan ini membuat seseorang merasa diterima disebuah kelompok yang dianggap sebagai tempat berbagi hal baik maupun buruk.
2. Dukungan penghargaan, yaitu adalah dukungan sosial berupa ungkapan yang diberikan oleh orang yang berarti dalam diri individu seperti orang tua dan keluarga, ungkapan tersebut juga dapat diberikan oleh orang-orang di lingkungan sosial seperti teman dan masyarakat. Dukungan ini membuat seseorang merasa lebih dihargai, diperdulikan dan dapat membangun kepercayaan diri individu tersebut.

3. Dukungan instrumental, yaitu adalah dukungan sosial yang berupa material dan lebih bersifat bantuan nyata seperti sumbangan dana atau membantu pekerjaan yang membuat individu sangat merasa terbebani. Dukungan ini menjadikan individu merasa memiliki seseorang yang selalu ada untuknya.
4. Dukungan informasi, yaitu adalah suatu bentuk dukungan yang lebih bersifat nasehat, memberitahukan hal yang baik, atau umpan balik terhadap apa yang sudah dilakukan oleh individu tersebut. Dukungan ini dapat membantu seseorang mengatasi masalah yang tidak bisa ia atasi sendiri, membantu mengendalikan stress serta meningkatkan kemampuan untuk mengevaluasi diri. Dukungan ini menumbuhkan rasa kasih sayang dan kepedulian yang tinggi terhadap sesama.

Penelitian (Yudita & Rossanty, 2021) menunjukkan jika dukungan sosial memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Self Esteem

Menurut (Rosenberg et al., 1995) *Self-esteem* merupakan konsep penilaian diri yang mencerminkan bagaimana sudut pandang dan penghargaan seseorang terhadap dirinya sendiri yang mencakup evaluasi positif dan negatif. Terdapat dua aspek dalam *self esteem* menurut Rosenberg yaitu:

1. Aspek positif yang meliputi:
 - a. Kepercayaan diri, yaitu individu dengan *self esteem* yang baik cenderung memiliki *believe* / keyakinan dengan kemampuan dan lebih berani menghadapi rintangan hidup.
 - b. Resiliensi, yaitu individu mampu mengatasi stress, serta memiliki kemampuan untuk bangkit kembali setelah terjatuh.
 - c. Relasi sosial yang baik, yaitu individu yang memiliki *self esteem* tinggi memiliki hubungan yang baik antara satu sama lainnya.
2. Aspek negatif yang meliputi:
 - a. Persepsi diri yang buruk, yaitu individu dengan *self esteem* yang rendah sering merasa kurang berharga dan meragukan kemampuan diri mereka sendiri.
 - b. Ketergantungan pada penilaian, yaitu individu ketergantungan pada validasi dari luar agar dapat memandang baik dirinya sendiri.
 - c. Kecemasan dan depresi, yaitu individu yang memiliki *low self esteem* cenderung bermasalah pada mental *health* nya seperti cemas dan depresi.

Penelitian (Khairi, 2023) menunjukkan jika *self esteem* memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja. Dengan memadukan kedua variabel yaitu dukungan sosial dan *self esteem*, penelitian ini bertujuan memberikan pengetahuan yang lebih mendalam mengenai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Pengetahuan mengenai pengaruh dukungan sosial dan *self esteem* dapat menjadi dasar bagi mahasiswa dalam meningkatkan motivasi kerjanya.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Metode korelasional ini digunakan untuk menganalisis pengaruh antara dukungan sosial dan *self esteem* terhadap motivasi kerja pada mahasiswa yang sudah bekerja. Pemilihan penelitian korelasional ini dikarenakan memungkinkan pengujian hubungan antar variabel yang diteliti tanpa adanya manipulasi penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa aktif di Kota dan Kabupaten Bekasi yang sudah bekerja dengan lama bekerja <1 tahun - >4 tahun. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria mahasiswa aktif yang sudah bekerja dengan status karyawan kontrak. Hasil perhitungan menggunakan *G*Power* dengan *effect size* 0,30, *alpha* 0,05, dan *Power* 0,95 sehingga didapatkan jumlah sampel yang dibutuhkan yaitu sebesar 134 mahasiswa.

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa skala motivasi kerja, skala dukungan sosial, dan skala *self esteem*. Untuk menguji validitas isi skala motivasi kerja, skala dukungan sosial, dan skala *self esteem*, peneliti menggunakan indeks *Aiken's V* dengan menunjukkan hasil seluruh aitem diatas 0,70, sehingga dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's alpha, dengan nilai di atas 0,80 pada semua skala, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis korelasi *spearman* dan analisis regresi linear berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh pada setiap variabel independen yaitu dukungan sosial dan *self esteem* dengan variabel dependen yaitu motivasi kerja. Sebelum dilakukan analisis utama, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi seperti uji normalitas dan linearitas untuk mengetahui model yang digunakan dalam ketentuan statistik.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Peneliti melakukan penelitian ini di beberapa kampus yang tersebar di Bekasi baik kota ataupun kabupaten dengan rentang pekerjaan <1 tahun - >4 tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala motivasi kerja, skala dukungan sosial, dan skala *self esteem* untuk mengukur motivasi kerja, dukungan sosial dan *self esteem*. Dalam menentukan dan mengetahui pengaruh dari variabel independen dan dependen maka dilakukan beberapa pengujian dengan data yang sudah dikumpulkan serta disajikan pada tabel 1,2,3, dan 4.

Table 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>p</i>
Motivasi Kerja	0,013
Dukungan Sosial	0,000
<i>Self Esteem</i>	0,009

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan menunjukkan hasil yaitu data pada variabel motivasi kerja berdistribusi normal dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 ($p > 0,05$). Kemudian pada variabel dukungan sosial hasil signifikasinya menunjukkan nilai sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang berarti data tidak terdistribusi dengan normal. Namun pada variabel *self esteem* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,009 ($p > 0,05$), yang berarti data pada variabel *self esteem* berdistribusi dengan tidak normal.

Table 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>p</i>
Dukungan Sosial dengan Motivasi Kerja	0,083
<i>Self Esteem</i> dengan Motivasi Kerja	0,581

Berdasarkan uji linearitas yang telah dilakukan didapati hasil bahwa dukungan sosial dan motivasi kerja memiliki hubungan yang linear. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh pada variabel dukungan sosial senilai 0,083 ($p > 0,05$). Selanjutnya pada variabel *self esteem* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,581 ($p > 0,05$) yang berarti terdapat hubungan linear antara *self esteem* dan motivasi kerja .

Table 3. Uji Korelasi Spearman Product Moment

Variabel	Koefisien Korelasi Spearman Product Moment	<i>p</i>
Dukungan Sosial dengan Motivasi Kerja	0,805	0,000
<i>Self Esteem</i> dengan Motivasi Kerja	-0.270	0,002

Hasil analisis korelasi *Spearman Product Moment* didapati hasil bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif yang signifikan dengan motivasi kerja, dengan nilai koefisien korelasi yaitu sebesar 0,805 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat dukungan sosial seseorang maka akan semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Pada variabel

self esteem ditemukan juga hubungan negatif signifikan antara *self esteem* dengan motivasi kerja, dengan koefisien korelasi senilai $-0,270$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self esteem* seseorang maka semakin rendah motivasi kerja yang dimilikinya.

Table 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Dukungan Sosial dan Self Esteem terhadap Motivasi Kerja

Model	β	p
Constant	3.138	0,593
Dukungan Sosial	0,440	0,000
Self Esteem	-0,051	0,261
F		127.677
df regression		2
df residual		133
R	0.811 ^a	
R square (R ²)	0,658	
Adjust R ²	0,652	

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial memiliki hubungan negatif signifikan terhadap motivasi kerja ($\beta = 0,440$, $p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa meningkatnya dukungan sosial akan meningkatkan motivasi kerja seseorang. Namun pada variabel *self esteem* tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai ($\beta = -0,051$, $p > 0,05$).

Pembahasan

Penelitian yang telah dilakukan menghasilkan bahwa dukungan sosial merupakan prediktor utama dalam meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Setiawan (2022) dimana keduanya menunjukkan hasil bahwa dukungan sosial memiliki hubungan positif yang signifikan dengan motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa yang sudah bekerja menginginkan dukungan sosial untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja.

Selanjutnya dalam penelitian ini pada variabel *self esteem* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutendi, 2022) yang menyatakan bahwa *self esteem* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Temuan yang berbeda ini bisa disebabkan karena kriteria responden, faktor lingkungan, atau variasi dalam pengukuran *self esteem*.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan memberikan dampak praktis untuk perusahaan yang memberikan dukungan sosial kepada para karyawannya yang sedang menempuh pendidikan dalam meningkatkan kompetensi di tempatnya bekerja. Walaupun *self esteem* dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh signifikan secara statistik namun *self esteem* tetap dapat mendukung timbulnya motivasi kerja pada mahasiswa yang sedang bekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi adalah suatu mekanisme di mana kebutuhan yang ada mendorong individu untuk melaksanakan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan tertentu. Ketika tujuan tersebut tercapai, kebutuhan yang diinginkan pun terpenuhi. Dalam dunia kerja, motivasi menjadi elemen krusial yang harus dimiliki oleh karyawan. Hal ini karena *motivasi* merupakan upaya yang dilakukan individu untuk meraih tujuan, disertai kemampuan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan terus berusaha memberikan yang terbaik serta rela menginvestasikan waktu dan tenaga ekstra untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mitchell, motivasi kerja adalah proses psikologis yang mendorong timbulnya tindakan, memberikan arah, dan mempertahankan keberlanjutan perilaku hingga tujuan tertentu tercapai (Paramita, 2022)

Hasil penelitian ini juga menekankan pentingnya peran dukungan sosial dalam konteks pekerjaan, terutama bagi mahasiswa yang sedang bekerja. Dukungan sosial tidak hanya membantu mereka menghadapi tuntutan akademik dan pekerjaan, tetapi juga menciptakan rasa bermaknaan dan kepedulian yang mampu memotivasi mereka untuk memberikan kinerja terbaik. Perusahaan dapat memanfaatkan hasil ini dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung, misalnya melalui program mentoring, penghargaan terhadap pencapaian, atau membangun tim kerja yang solid.

Di sisi lain, meskipun variabel *harga diri* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini, tidak berarti aspek tersebut dapat diabaikan. *Self esteem* memiliki peran penting secara psikologis, karena individu dengan kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih tangguh dalam menghadapi tantangan. Oleh karena itu, perusahaan tetap disarankan untuk memfasilitasi pengembangan diri karyawan melalui pelatihan, penghargaan, dan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka.

Dengan dilakukannya penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam mengetahui hubungan antara dukungan sosial, *self esteem*, dan motivasi kerja. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel lain seperti *self efficacy*, komunikasi interpersonal, dan *locus of control*. Dengan digunakannya variabel lain pada penelitian selanjutnya maka akan memberikan pengetahuan yang lebih luas mengenai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pada mahasiswa yang sudah bekerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dukungan sosial terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima oleh seseorang maka akan semakin tinggi juga motivasi kerja yang dimilikinya. Hal ini menunjukkan jika mahasiswa yang sudah bekerja menerima dukungan sosial dari lingkungannya maka akan membuat tingkat motivasi kerjanya semakin meningkat. Namun dalam penelitian ini *self esteem* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dibutuhkan keadaan tertentu untuk memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada mahasiswa yang sudah bekerja.

Saran

Melalui temuan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti menyarankan kepada perusahaan yang memiliki karyawan yang diiringi dengan kuliah untuk memberikan dukungan sosial. Dukungan sosial yang diberikan oleh perusahaan akan membuat motivasi kerja karyawan tersebut semakin meningkat sehingga mereka dapat menjalankan tanggungjawabnya di tempat kerja dan kuliah dengan baik. Walaupun *self esteem* tidak memiliki pengaruh signifikan dalam penelitian ini namun *self esteem* tetap menjadi bagian penting dalam menumbuhkan motivasi kerja seseorang. Penelitian ini memiliki keterbatasan seperti mahasiswa yang tidak semuanya kuliah dibarengi dengan bekerja sehingga menjadikan penelitian ini memiliki keterbatasan. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan responden dengan karakteristik yang lebih umum dan tidak terfokus hanya pada mahasiswa yang sudah bekerja saja, sehingga dapat dengan mudah mengeksplorasi variabel yang ingin digunakan.

DAFTAR REFERENSI

- Cohen, S., & Hoberman, H. M. (1983). Positive events and social supports as buffers of life change stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 13(2), 99–125. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1983.tb02325.x>
- Esisuarni, Hanif Alkadri, & Nellitawati. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.23149>
- Husna, N., Kanto, S., & Kriyantono, R. (2014). Pengaruh self-esteem, self-efficacy, dan locus of control terhadap motivasi kerja dan kinerja public relations. *Jurnal Komunikasi*, 17(4).

- Ikbal, M., & Nurjannah, N. (2017). Meningkatkan self-esteem dengan menggunakan pendekatan rational emotive behavior therapy pada peserta didik kelas VIII di SMP Muhammadiyah Jati Agung Lampung Selatan tahun pelajaran 2015/2016. *KONSELI: Jurnal Bimbingan dan Konseling (E-Journal)*, 3(1), 73–86. <https://doi.org/10.24042/kons.v3i1.556>
- Khairi, A. (2023). Pengaruh self-esteem terhadap motivasi kerja pengelola perpustakaan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Banda Aceh.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56(1), 485–516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>
- Nurul, N. W. (2023). Pengaruh program magang dan motivasi kerja terhadap kesiapan kerja mahasiswa (Studi kasus pada mahasiswa di Kabupaten Karawang). *JEBDEKER: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital, Ekonomi Kreatif, Entrepreneur*, 4(1), 26–36. <https://doi.org/10.56456/jebdeker.v4i1.208>
- Oktaviani, S., & Adha, A. S. (2020). Analisis motivasi kuliah sambil bekerja pada mahasiswa PGSD FKIP Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda. *Media Penelitian Pendidikan: Jurnal Penelitian dalam Bidang Pendidikan dan Pengajaran*, 14(2), 153–157. <https://doi.org/10.26877/mpp.v14i2.5965>
- Paramita, N. (2022). Motivasi kerja dengan job insecurity pada karyawan kontrak. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(1).
- Rilda Ningsih, I. (2021). Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada pegawai Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Aceh.
- Riswanda Prima Ardiyan, & Ramon Ananda Paryontri. (2024). Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja pada mahasiswa yang sedang bekerja. *G-Couns: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(3), 1493–1500. <https://doi.org/10.31316/gcouns.v8i3.6020>
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C., & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60(1), 141. <https://doi.org/10.2307/2096350>
- Setiawan, K. (2022). Pengaruh dukungan sosial terhadap motivasi kerja petugas masyarakat (Studi kasus petugas Lembaga Masyarakat Kelas IIA Tangerang). *Jurnal Ilmu Sosial*, 9, 115–124.
- Sufriadi, D. (2023). Analisis motivasi kerja antara pegawai tetap dan pegawai kontrak pada Badan Nasional Penanggulangan Bencana Kota Bima.
- Sutendi, D. H. (2022). Pengaruh komunikasi interpersonal dan self-esteem terhadap motivasi kerja guru SD Muhammadiyah di Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Yudita, A., & Rossanty, N. P. E. (2021). Pengaruh keyakinan diri dan dukungan sosial terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sarana Mukti Putera Sejati Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 7(3), 280–288. <https://doi.org/10.22487/jimut.v7i3.245>