

Hubungan Social Support dengan Work Motivation Pegawai Negeri Sipil (PNS) Instansi Pusat DKI Jakarta

INFO PENULIS	INFO ARTIKEL
Davina Tsabitah Rahmatya Universitas Bunda Mulia s13220055@student.ubm.ac.id Tju Meriana Universitas Bunda Mulia tju.meriana@gmail.com	ISSN: 2963-8933 Vol. 5, No. 2 Juni 2026 http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp
© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved	

Saran Penulisan Referensi:

Rahmatya, D. T., & Meriana, T. (2026). Hubungan Social Support dengan Work Motivation Pegawai Negeri Sipil (PNS) Instansi Pusat DKI Jakarta. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan (AJPP)*, 5(2), 1766-1773.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *social support* dan *work motivation* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) instansi pusat di DKI Jakarta. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional yang melibatkan 400 responden PNS yang dipilih melalui teknik simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang terdiri dari 12 item dan *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) yang terdiri dari 18 item. Analisis data dilakukan melalui pengujian validitas, reliabilitas, normalitas, dan korelasi *Spearman's Rho* dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara *social support* dan *work motivation* ($r_s = 0,717$; $p < 0,05$). Analisis tambahan pada dimensi *family support* juga menunjukkan hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan *work motivation* ($r_s = 0,649$; $p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin besar *social support* yang diterima oleh PNS, khususnya dukungan dari keluarga, maka semakin tinggi pula *work motivation* yang dimiliki. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya perhatian terhadap peran *family support* dalam mendukung *work motivation* PNS melalui pengembangan kebijakan yang mengintegrasikan aspek *social support* dalam manajemen sumber daya manusia di institusi pemerintahan.

Kata Kunci: *family support, social support, work motivation, Pegawai Negeri Sipil*

Abstract

This study aimed to analyze the relationship between social support and work motivation among Civil Servants (PNS) in central government institutions located in the DKI Jakarta area. The study employed a quantitative method with a correlational research design involving 400 civil servants selected through simple random sampling. Data were collected using the Multidimensional Scale of Perceived Social Support (MSPSS) consisting of 12 items and the Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS) consisting of 18 items. Data analysis was conducted through validity testing, reliability testing, normality testing, and Spearman's Rho correlation analysis using the SPSS program. The results revealed a strong and significant positive relationship between social support and work motivation ($r_s = 0.717$; $p < 0.05$). Additional analysis of the family support dimension also showed a strong and significant positive relationship with work motivation ($r_s = 0.649$; $p < 0.05$). These findings indicate that greater social support, particularly support from family, is associated with higher levels of work motivation among civil servants. The implication of this research is the need to pay attention to the role of family support in supporting the work motivation of civil servants through the development of policies that integrate aspects of social support in human resource management in government institutions.

Key Words: civil servants, family support, social support, work motivation

A. Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran strategis sebagai aparatur negara yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan mengedepankan profesionalisme dan integritas. Dalam menjalankan fungsinya, PNS dituntut untuk memberikan pelayanan publik secara optimal sesuai dengan ketentuan dan kebijakan yang berlaku. Sebagai bagian dari aparatur negara, kinerja PNS menjadi tolok ukur dalam evaluasi efektivitas pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak PNS yang menghadapi tantangan kompleks dalam menjalankan tugasnya, termasuk beban kerja yang tinggi, tekanan dari atasan, ekspektasi masyarakat yang tinggi, serta dinamika birokrasi yang seringkali menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas secara efektif (Safitri et al., 2021). Dalam konteks ini, *work motivation* menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan bagaimana seorang PNS melaksanakan tanggung jawabnya. *Work motivation* didefinisikan sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi maksimal pada keberhasilan organisasi.

Setiawan (2022) menyatakan bahwa *work motivation* memiliki keterkaitan signifikan dengan kinerja pegawai. Individu yang memperoleh dukungan sosial yang memadai umumnya menunjukkan semangat dan dorongan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang menerima dukungan dalam tingkat yang lebih rendah. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *work motivation* menjadi sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja dan produktivitas PNS.

Social support merupakan persepsi individu atas ketersediaan dukungan dari lingkungan sekitar yang dapat membantu mengurangi dampak stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. *Social support* dapat berasal dari berbagai sumber termasuk keluarga, teman, rekan kerja, dan atasan. Dalam konteks kehidupan profesional PNS di Jakarta yang dinamis dan kompleks, *family support* dipandang sebagai sumber dukungan yang paling terdekat dan berkelanjutan yang berpotensi berpengaruh signifikan terhadap *work motivation* pegawai.

Penelitian sebelumnya belum sepenuhnya mengeksplorasi hubungan khusus antara *family support* dan *work motivation* pada PNS instansi pusat di DKI Jakarta. Mayoritas penelitian terdahulu lebih fokus pada dukungan dari lingkungan organisasi seperti rekan kerja dan atasan, sementara aspek *family support* sebagai bentuk dukungan non-pekerjaan masih memerlukan kajian lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji hubungan antara *social support* dan *work motivation* pada PNS instansi pusat di wilayah DKI Jakarta melalui pendekatan kuantitatif korelasional.

B. Metodologi

1. Research Design

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional untuk menganalisis hubungan antara dua variabel, yaitu social support sebagai variabel independen dan work motivation sebagai variabel dependen. Desain korelasional dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengukur kekuatan serta arah hubungan antara kedua variabel tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel yang diteliti.

2. Participants (Population and Sample)

Populasi penelitian terdiri dari 203.449 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di instansi pusat wilayah DKI Jakarta berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) Semester I Tahun 2025. Sampel penelitian berjumlah 400 responden yang dipilih menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Teknik ini memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi responden penelitian, sehingga sampel yang diperoleh diharapkan dapat merepresentasikan karakteristik populasi secara keseluruhan.

3. Technique of Data Collection

Pengumpulan data dilakukan menggunakan dua instrumen skala psikologi yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Instrumen pertama adalah *Multidimensional Scale of Perceived Social Support* (MSPSS) yang dikembangkan oleh Zimet et al. (1988), terdiri dari 12 item yang mengukur tiga dimensi utama *social support: significant others, family support, dan friends support*. Instrumen kedua adalah *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* (WEIMS) yang dikembangkan oleh Tremblay et al. (2009), terdiri dari 18 item yang mengukur berbagai bentuk motivasi kerja. MSPSS menggunakan format skala *Likert* 7 poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 7 (sangat setuju), sementara WEIMS menggunakan format skala *Likert* 7 poin, mulai dari 1 (tidak sesuai sama sekali) hingga 7 (sangat sesuai).

4. Instruments

Skala *Social Support* (MSPSS) mengukur persepsi individu terhadap ketersediaan dukungan sosial dari tiga sumber: (a) *significant others* (orang-orang terdekat), (b) *family support* (dukungan keluarga), dan (c) *friends support* (dukungan dari teman). Setiap dimensi terdiri dari 4 item dengan total 12 item dalam instrumen ini.

Skala *Work Motivation* (WEIMS) mengukur enam tipe motivasi: (a) *intrinsic motivation*, (b) *integrated regulation*, (c) *identified regulation*, (d) *introjected regulation*, (e) *external regulation*, dan (f) *amotivation*. Instrumen ini terdiri dari 18 item yang dirancang untuk mengukur tingkat motivasi kerja secara multidimensional sesuai dengan teori motivasi *self-determination*.

5. Technique of Data Analysis

Data yang telah dikumpulkan dianalisis melalui beberapa tahapan:

Pertama, dilakukan pengujian validitas item menggunakan *corrected item-total correlation* dengan kriteria $r \geq 0,30$ untuk menentukan apakah setiap item memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total instrumen. Kedua, dilakukan pengujian reliabilitas instrumen menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria $\alpha \geq 0,70$ untuk menentukan konsistensi internal instrumen dalam mengukur konstruk yang dimaksudkan. Ketiga, dilakukan pengujian normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* untuk menentukan apakah data berdistribusi normal dan untuk memilih uji statistik yang tepat dalam pengujian hipotesis. Keempat, dilakukan pengujian hipotesis utama menggunakan korelasi *Spearman's Rho*, sebuah uji korelasi non-parametrik yang tidak memerlukan asumsi normalitas data. Analisis tambahan juga dilakukan untuk menguji hubungan antara dimensi *family support* dengan *work motivation*.

Semua analisis dilakukan menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 25.0

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Responden penelitian berjumlah 400 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di instansi pusat DKI Jakarta. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa 52,5% responden berjenis kelamin perempuan (210 orang) dan 47,5% responden berjenis kelamin laki-laki (190 orang). Usia responden bervariasi, mulai dari 22 hingga 60 tahun, dengan kelompok usia 30-40 tahun menjadi kelompok terbesar (45%), diikuti kelompok usia 40-50 tahun (30%), kelompok usia 20-30 tahun (15%), dan kelompok usia >50 tahun (10%). Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada kedua instrumen (*social support dan work motivation*)

memenuhi kriteria validitas dengan nilai *corrected item-total correlation* lebih dari 0,30. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item dalam kedua instrumen memiliki korelasi yang signifikan dengan skor totalnya. Pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai sebesar 0,860 untuk skala *social support* dan 0,951 untuk skala *work motivation*. Kedua nilai ini berada di atas standar minimum 0,70, sehingga kedua instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik dan dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov test* menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal ($p < 0,05$). Sebagai konsekuensi dari tidak normalnya distribusi data, pengujian hipotesis utama dilakukan menggunakan korelasi *non-parametrik Spearman's Rho* daripada korelasi parametrik *Pearson*.

Hasil analisis korelasi menunjukkan hasil berikut:

Variabel	Koefisien korelasi (r_s)	P-value	Kesimpulan
<i>Social Support - Work Motivation</i>	0,717	$< 0,001$	Signifikan kuat dan positif
<i>Family Support - Work Motivation</i>	0,649	$< 0,001$	Signifikan kuat dan positif

- Hubungan *Social Support* dan *Work Motivation*
Analisis korelasi *Spearman's Rho* antara *social support* secara keseluruhan dan *work motivation* menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_s = 0,717$ dengan $p\text{-value} < 0,001$ ($p < 0,05$). Nilai korelasi ini menunjukkan hubungan yang positif dan sangat signifikan antara *social support* dan *work motivation*.
- Hubungan *Family Support* dan *Work Motivation*
Analisis tambahan pada dimensi *family support* (sebagai salah satu dimensi dari *social support*) menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_s = 0,649$ dengan $p\text{-value} < 0,001$ ($p < 0,05$). Hasil ini juga menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara *family support* dan *work motivation*, meskipun dengan kekuatan hubungan yang sedikit lebih rendah dibandingkan dengan *social support* secara keseluruhan.

Pembahasan

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi bahwa *social support* memiliki hubungan yang signifikan dengan *work motivation* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) instansi pusat di DKI Jakarta. Koefisien korelasi sebesar 0,717 menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel, yang berarti semakin tinggi tingkat *social support* yang diterima oleh PNS, semakin tinggi pula *work motivation* yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Akbar dan Soetjningsih (2023), yang menyatakan bahwa *work motivation* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor internal yang berasal dari dalam diri individu, tetapi juga dipengaruhi secara signifikan oleh *social support* yang diberikan oleh lingkungan sekitar. Ketika seorang PNS merasa mendapatkan dukungan yang memadai dari berbagai sumber, khususnya dari anggota keluarga, mereka cenderung mengalami peningkatan dalam motivasi kerja dan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka. Dimensi *family support* menunjukkan korelasi yang kuat ($r_s = 0,649$) dengan *work motivation*, mengindikasikan bahwa dukungan dari anggota keluarga memiliki peranan penting dalam meningkatkan semangat kerja dan motivasi PNS. Keluarga sebagai unit sosial terdekat yang memiliki pengaruh signifikan pada kesejahteraan psikologis, kesehatan mental, dan motivasi kerja individu. Dukungan emosional, dukungan praktis, dan dukungan informasional yang berasal dari keluarga membantu PNS dalam menghadapi berbagai tantangan dan tekanan kerja dengan lebih baik. Dalam konteks pelayanan publik, peningkatan *work motivation* pada diri PNS diharapkan akan berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai Negeri Sipil yang memiliki *work motivation* yang tinggi cenderung lebih berdedikasi dalam menjalankan tugasnya, lebih responsif terhadap kebutuhan dan keluhan publik, dan lebih berkomitmen pada pencapaian tujuan dan target organisasi. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan *work motivation* PNS melalui peningkatan *social support*, khususnya *family support*, dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik secara keseluruhan.

D. Kesimpulan

Pertama, terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara *social support* dan *work motivation* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) instansi pusat di DKI Jakarta ($r_s = 0,717$; $p < 0,05$).

Semakin tinggi tingkat *social support* yang diterima oleh PNS, semakin tinggi pula *work motivation* yang dimiliki. Kedua, dimensi *family support* dalam *social support* juga menunjukkan hubungan positif yang kuat dan signifikan dengan *work motivation* ($r_s = 0,649$; $p < 0,05$). *Family support* memiliki peran penting dalam mendorong *work motivation* pegawai. Ketiga, temuan ini menunjukkan pentingnya peran *social support*, khususnya dari keluarga, dalam mendukung *work motivation* dan kinerja PNS. Implikasi praktis dari penelitian ini adalah perlunya pertimbangan dalam penyusunan kebijakan kepegawaian yang tidak hanya berfokus pada aspek pekerjaan, tetapi juga memperhatikan dan mendukung faktor eksternal seperti *family support*. Program-program yang dirancang untuk mendukung *work-life balance* dan penguatan hubungan keluarga dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan *work motivation* PNS, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik di Indonesia.

E. Referensi

- Ahlstedt, C., Moberg, L., Brulin, E., & Nyberg, A. (2024). Social support from manager and co-workers in relation to registered nurses' work motivation in three healthcare settings: A cross-sectional study of a Swedish national sample. *Journal of Nursing Scholarship*, 56(6), 790–801. <https://doi.org/10.1111/jnu.12995>
- Akbar, M. T., & Soetjiningsih, C. H. (2023). *Social support* rekan kerja dan atasan dengan *burnout* pada aparatur sipil negara. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 814–822. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i3.436>
- Alves, C. P., Relva, I. C., Costa, M., & Mota, C. P. (2024). *Family support, resilience, and life goals of young people in residential care*. *Behavioral Sciences*, 14, 581. <https://doi.org/10.3390/bs14070581>
- Badan Kepegawaian Negara. (2025). Buku statistik aparatur sipil negara semester I 2025. Badan Kepegawaian Negara. <https://www.bkn.go.id/publikasi/statistik-asn/>
- Budiwati, S. (2021). Pengaruh motivasi berprestasi terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil (PNS). *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 1(2), 170–175. <https://doi.org/10.17509/jtkp.v1i2.32549>
- Dolan, P., Canavan, J., & Pinkerton, J. (2006). *Family support as reflective practice*. Jessica Kingsley Publishers.
- Erum, H., Abid, G., Anwar, A., Ijaz, M. F., & Hung Kee, D. M. (2021). *My family stands behind me: Moderated mediation model of family support and work engagement*. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 11(2), 363–378. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11020024>
- Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, *work motivation* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72–83. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i1.7486>
- Febriani, E. S., Arobiah, D., Apriyani, A., Ramdhani, E., & Millah, A. S. (2023). Analisis data dalam penelitian tindakan kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2), 140–153. <https://risetiaid.net/index.php/jpm/article/view/1447>
- Fitri, A., Rahim, R., Nurhayati, N., Azis, A., Pagiling, S. L., Natsir, I., & Anugrah, N. E. (2023). Dasar dasar statistika untuk penelitian.
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). *Normality tests for statistical analysis: A guide for non-statisticians*. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489. <https://doi.org/10.5812/ijem.3505>
- Gultom, L. M., & Marpaung, N. (2022). Analisis *work motivation* dan *work environment* terhadap *employee performance* (studi pada PKS Aek Torop di Labuhan Batu Selatan). *Journal of Social Research*, 1(10), 923–930. <https://doi.org/10.55324/josr.v1i10.251>
- Harahap, A. F., & Siregar, Z. (2024). Pengaruh *job burnout*, *social support* dan tuntutan pekerjaan terhadap kinerja pegawai. *Mantap: Journal of Management Accounting, Tax and Production*, 2(2), 568–574. <https://doi.org/10.57235/mantap.v2i2.3231>
- Harizahayu, H., Hermanto, K., & Yuniarti, R. R. (2023). Analisis viral marketing pada *online customer* terhadap minat pembelian melalui TikTok Shop dengan regresi linier sederhana. *Jurnal Sains Matematika dan Statistika*, 9(2), 31–40. <https://doi.org/10.24014/jsms.v9i2.20652>
- Harras, H. (2024). Dampak dukungan pimpinan, dukungan rekan kerja, dan *family support* terhadap *work motivation* pegawai Bank Panin. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(2), 638–649. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.984>

- Heriyanti, F. A., & Rande, S. (2022). Pengaruh *work motivation* terhadap prestasi kerja pada pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda. *E-Journal Administrasi Publik*, 9(4). <https://doi.org/10.30872/jap.v9i4>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). Riset manajemen menggunakan SPSS dan *SmartPLS*: Implementasi pada manajemen SDM, pemasaran, keuangan, pendidikan, kesehatan, pemerintahan, & kewirausahaan.
- Ilim, N., Wahyudi, A. K., Kurniadi, F., Hairunnisa, S., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja, pelatihan, dan *work motivation* karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 39–54. <https://doi.org/10.61132/jmbe.v2i1>
- Kareem, A., Khawar, R., & Maryam, R. (2023). *Family support as predictor of life satisfaction and happiness in Pakistani adolescents*. *Journal of Development and Social Sciences*, 4(2), 557–567. [https://doi.org/10.47205/jdss.2023\(4-II\)48](https://doi.org/10.47205/jdss.2023(4-II)48)
- Kastanya, L., Wijono, S., & Kristijanto, A. I. (2022). Perilaku sehat dan *social support* sebagai prediktor *subjective well-being* pada purna tugas di PT Perusahaan Listrik Negara (Persero) wilayah Kota Ambon. *Psibernetika*, 15(1). <https://journal.ubm.ac.id/index.php/psibernetika/article/view/3371>
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Lazim, M., Elly, M. I., & Nafis, R. W. (2023). Pengaruh *social support* dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Tongas Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(5), 601–610. <https://doi.org/10.61132/jumad.v1i5>
- Liem, S., Sherly, & Meriana, T. (2026). Social support pada perempuan penyintas kanker yang tidak menikah: Sebuah studi kasus. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 5(1), 489–495. <https://doi.org/10.57250/ajpp.v5i1.2350>
- Loliyani, R., Loliyana, R., &ENZOVANI, S. (2024). Pengaruh *social support*, *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada PT. Budi Berlian Sejahtera. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 5(1), 101–119. <https://doi.org/10.31479/jmb.v5i1>
- Mahdavikia, A., Nugroho, A. A., & Wibawa, D. P. (2024). Pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) Dinas Pariwisata Kebudayaan dan Kepemudaan Olahraga Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. *Holistic Journal of Management Research*, 9(2), 59–67. <https://doi.org/10.55981/hjmr.v9i2>
- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2021). Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Makro: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(2), 107–119. <https://doi.org/10.36584/makro.v5i2>
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda (studi kasus penyusunan persamaan allometrik kenari muda [*Canarium indicum* L.]). *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14(3), 333–342. <https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-342>
- Muhammad, A. R., & Sulastri, S. (2021). Pengaruh motivasi belajar, *self-esteem* dan *social support* terhadap prestasi akademik mahasiswa S1 Pendidikan Akuntansi Universitas Negeri Malang angkatan 2015. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Pendidikan (JEBP)*, 1(2), 183–189. <https://doi.org/10.17977/um066v1i22021p183-189>
- Newsom, J. T., & Schulz, R. (1996). *Social support as a mediator in the relation between functional status and quality of life in older adults*. *Psychology and Aging*, 11(1), 34–44. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.11.1.34>
- Nisa, P. I. F., & Yuniarto, A. (2023). Pengaruh *work motivation*, komunikasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil (PNS) (studi empiris pada Kantor Pertanahan Kota Semarang). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 235–240. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1>
- Prameswari, S. A., & Muhid, A. (2022). *Social support* untuk meningkatkan *psychological well-being* anak *broken home*: Literature review. *Jurnal Psimawa: Diskursus Ilmu Psikologi dan Pendidikan*, 5(1), 1–9. <https://doi.org/10.36269/psimawa.v5i1>
- Priskila, V. (2025). Hubungan *social support* dengan perilaku *non-suicidal self-injury* pada remaja di Jakarta. *Flourishing Journal*, 5(6), 316–324. <https://doi.org/10.17977/um070v5i62025p316-324>
- Priskila, V., Heng, P. H., & Tiatry, S. (2023). *The role of grit in academic self-concept and stress*. *International Journal of Application on Social Science and Humanities*, 2(4), 1689–1698. <https://doi.org/10.24912/ijassh.v2i4.31505>

- Purdiarini, C. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Hubungan *person organization fit* yang dimediasi oleh *knowledge sharing behavior* dan *intrinsic motivation* terhadap *innovative work behavior*. *Jesya*, 6(1), 272–281. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.924>
- Purwandari, E., & Hanany, R. N. T. (2023). Hubungan kepuasan kerja, *family support*, *work motivation* dengan keseimbangan kehidupan dan pekerjaan pada pegawai WFH. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 28(1), 125–148. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol28.iss1.art9>
- Putri, E. (2023). Pengaruh *work motivation* dan loyalitas terhadap kinerja karyawan di *departemen food dan beverage service banquet section* Hotel Novotel Tangerang. *Comserva: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 3(3), 899–908. <https://doi.org/10.36418/comserva.v3i3>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh disiplin kerja, *work motivation* dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan *social support* terhadap kinerja perawat di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, 11(2), 1–14. <https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408>
- Rijali, A. (2018). Analisis data kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji validitas dan reliabilitas kuesioner perilaku prososial. *Fokus: Kajian Bimbingan dan Konseling dalam Pendidikan*, 4(4), 279–284. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh *work motivation*, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1025>
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh disiplin kerja, *work motivation* dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai negeri sipil (PNS) generasi "Y" (kasus pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1), 115–127. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315>
- Safitri, D. E., & Sutjahjo, G. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 178–185. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Santri, D. D., & Astriani, D. (2024). Pengaruh *social support* terhadap motivasi belajar mahasiswa tingkat II. *Jurnal Sains dan Aplikasi*, 5(9). <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i9.1444>
- Sari, J., & Islamuddin. (2023). *The effect of work discipline and work motivation on employee performance* Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bengkulu. *E-Mak: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan Keuangan*, 4(3). <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3.1310>
- Setiawan, & Kusmiyanti. (2022). Pengaruh *social support* terhadap *work motivation* petugas pemasyarakatan (studi kasus petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Tangerang). *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 115–124. <https://doi.org/10.31604/jips.v9i1.2022.115-124>
- Setiawan, N. (2021). Determinasi *work motivation* dan kinerja pegawai: *Total quality management* dan gaya kepemimpinan (*literature review* manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3>
- Setyanto, A. T., Hartini, N., & Alfian, I. N. (2017). Penerapan *social support* untuk meningkatkan kemandirian pada penderita *skizofrenia*. *Wacana*, 9(1). <https://doi.org/10.13057/wacana.v9i1>
- Subekti, K. E., & Dewi, S. (2022). *Family support* berhubungan dengan tingkat kualitas hidup lansia. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 10(2), 403–410. <https://doi.org/10.26714/jkj.10.2.2022.403-410>
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh *work motivation* dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Sulaikah, S., Maharani, A., & Hidayah, Z. (2021). Peran kesejahteraan psikologis, *social support* sebagai mediasi dalam pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi manajerial terhadap

- kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, 7(3), 572–583.
<https://doi.org/10.58258/jime.v7i3.2318>
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan *work motivation* terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137–146. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Susanti, C. A., Purba, N. S. P., & Ivania, A. (2024). *The relationship between job satisfaction and organizational commitment with work discipline in Banshu Electric Indonesia employees*. *Psychosocia: Jurnal Psikologi*, 3(2), 120–130.
<https://doi.org/10.61978/psychosocia.v2i2.276>
- Susanto, P. C., Arini, D. U., Yuntina, L., Soehaditama, J. P., & Nuraeni, N. (2024). Konsep penelitian kuantitatif: Populasi, sampel, dan analisis data (sebuah tinjauan pustaka). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.38035/jim.v3i1.504>
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research*. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne des Sciences du Comportement*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan *work motivation* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(1), 70–83. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i1.3634>
- Tumanggor, B. F., & Wibowo, E. K. (2021). *Work motivation* dan kinerja pegawai negeri sipil pasca implementasi kebijakan pengalihan jabatan struktural eselon III, IV dan V ke jabatan fungsional di pemerintah pusat dan daerah. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*.
<https://doi.org/10.32834/jsda.v3i1.275>
- Wahyu, P. N., Baihaqi, M. I. F., & Damaianti, L. F. (2021). Pengaruh *social support* terhadap stres pada orang tua dengan anak tunagrahita yang dimoderasi oleh status sosial ekonomi di SLB-C Kota Bandung. *Jurnal Psikologi Insight*, 5(2), 183–192.
<https://doi.org/10.17509/insight.v5i2.62802>
- Wahyuni, S., Azizah, A. N. D., & Septiana, N. Z. (2022). *The effect of family social support and school climate on students' learning motivation*. *Educazione: Jurnal Pendidikan, Pembelajaran dan Budi Pekerti*, 6(2). <https://doi.org/10.30762/ed.v6i2.561>
- Wibawa, F. C., Elfiswandi, & Lusiana. (2025). Peran *work life balance* dalam memediasi hubungan beban kerja, *social support*, penghargaan, dan *burnout* pada pegawai Bank Nagari. *PubliCuho: Journal of Research in Community Development*, 8(2).
<https://doi.org/10.35817/publicuho.v8i2.708>
- Yudita, A., & Rossanty, N. P. E. (2021). Pengaruh keyakinan diri dan *social support* terhadap *work motivation* 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>
- Yunalis, R., & Latifa, R. (2021). *How to increase academic flow in math study: The influence of self-efficacy, social support and achievement motivation*. *Educouns: Journal of Education and Counseling*, 2(2). <https://doi.org/10.53682/educouns.v2i2.1322>
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). *The Multidimensional Scale of Perceived Social Support*. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30–41.
https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5201_2
- Zulfah, A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan *work motivation* terhadap kepuasan kerja guru pegawai negeri sipil sekolah menengah kejuruan negeri di eks Kawedanan Indramayu. *Edum Journal*, 6(1), 55–79.
<https://doi.org/10.31943/edumjournal.v6i1.136>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja (*studi literature review MSDM*). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>