

**PENGARUH TINGKAT MOTIVASI PROSOSIAL
TERHADAP SEMANGAT KERJA ANGGOTA
URUP PROJECT PURWOKERTO**



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh:

NUR HANIFAH

1717101078

**PROGRAM STUDI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
FAKULTAS DAKWAH
UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Hanifah

NIM : 1717101078

Jenjang : S-1

Fakultas : Dakwah

Program Studi : Bimbingan Konseling Islam

Judul Skripsi : **Pengaruh Tingkat Motivasi Prosocial terhadap Semangat Kerja Anggota Urup Project Purwokerto**

Dengan ini menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi ini merupakan hasil penelitian atau karya sendiri. Semua sumber yang digunakan dalam penulisan ini telah tercantum sesuai dengan ketentuan yang berlaku di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Apabila dikemudian hari pernyataan ini terbukti tidak benar maka peneliti bersedia menerima sanksi yang berlaku di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Purwokerto, 19 Oktober 2021



Nur Hanifah

NIM. 1717101078



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS DAKWAH**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553, www.uinsaizu.ac.id

**PENGESAHAN
Skripsi Berjudul**

**PENGARUH TINGKAT MOTIVASI PROSOSIAL TERHADAP
SEMANGAT KERJA ANGGOTA URUP PROJECT PURWOKERTO**

Yang disusun oleh **Nur Hanifah NIM. 1717101078** Program Studi **Bimbingan Konseling Islam** Jurusan Dakwah Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu** tanggal: **27 Oktober 2021** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos) dalam Bimbingan dan Konseling** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing,

Sekretaris Sidang/Penguji II,

Dr. Alief Budiyono, S.Psi, M.Pd.
NIP. 19790217 200912 1 003

Wanto, S.Kom, M.Kom.
NIP. 19811119 200604 1 004

Penguji Utama,

Ahmad Muttaqin, M.Si.
NIP. 19791115 200801 1 018

Mengesahkan,

Purwokerto, ...30-10-21...

Dekan,



Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.
NIP. 19691219 199803 1 001

NOTA DINAS PEMBIMBING

Purwokerto, 19 Oktober 2021

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi
Sdr. Nur Hanifah

Lamp : -

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri
Purwokerto
Di Tempat

Assalamu`alaikum Wr. Wb

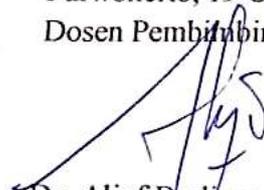
Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari:

Nama : Nur Hanifah
NIM : 1717101078
Jenjang : S-1
Fakultas : Dakwah
Jurusan : Bimbingan Konseling Islam
Judul : **Pengaruh Tingkat Motivasi Prosocial terhadap Semangat Skripsi Kerja Anggota Urup Project Purwokerto**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos).

Wassalamu`alaikum Wr.Wb.

Purwokerto, 19 Oktober 2021
Dosen Pembimbing,



Dr. Alief Budiyono, S.Psi, M.Pd.
NIP. 197902172009121003

MOTTO

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling bermanfaat bagi orang lain”
(HR. Ahmad, ath Thabrani, ad-Daruqutni)



PENGARUH TINGKAT MOTIVASI PROSOSIAL TERHADAP SEMANGAT KERJA ANGGOTA URUP PROJECT PURWOKERTO

Nur Hanifah
NIM. 1717101078

Program Studi Bimbingan Konseling Islam
UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto

ABSTRAK

Semangat kerja merupakan kesanggupan atau kesediaan pribadi maupun kelompok dalam mengerjakan pekerjaan dan bersedia mencapai tujuan organisasi, yang ditandai dengan adanya kegairahan, semangat kelompok, kekuatan melawan frustrasi dan kualitas bertahan. Semangat kerja pada organisasi kerelawanan dipengaruhi oleh adanya motivasi prososial. Motivasi prososial pada penelitian ini adalah dorongan yang muncul pada pribadi atau suatu kelompok untuk membantu dan memberikan pengaruh bagi orang lain seperti menolong, kerjasama, berbagi, bertindak jujur, dan berderma.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan jumlah 34 orang anggota Urup Project Purwokerto. Pengumpulan data menggunakan metode angket. Analisis datanya menggunakan bantuan SPSS v22.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto dengan persamaan regresi $Y = 26,198 + 0,857X$ berarti setiap kenaikan 1 item nilai motivasi prososial maka nilai semangat kerja juga meningkat sebesar 0,857. Diperoleh taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{table} yaitu $5,278 > 2,036$. Besarnya nilai korelasi/hubungan (r) yaitu 0,682 dan besarnya pengaruh motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto sebesar 44,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: *Motivasi Prososial, Semangat Kerja.*

PERSEMBAHAN

Karya skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Suwarso dan Ibu Kumari. Terimakasih atas doa, dukungan, pengertian, kesabaran serta cinta kasih yang selama ini kalian curahkan kepada saya. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak Ibu dan semoga karya ini dapat membuat Bapak Ibu bangga.
2. Adik saya tersayang, Firman Hidayat yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada saya.
3. Segenap keluarga besar yang turut memberikan doa dan dukungannya.
4. Sahabat BKI B angkatan 2017 yang selama ini telah bersama-sama melalui berbagi cerita dan pengalaman dalam perkuliahan. Semoga tali persaudaraan kita tetap terjaga dan menggapai kesuksesan untuk kita semua.
5. Serta almamater tercinta UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.



KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Tingkat Motivasi Prosocial terhadap Semangat Kerja Anggota Urup Project Purwokerto”. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Agung Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan yang baik bagi seluruh umatnya.

Berkenaan dengan terselesaikannya skripsi ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberi bimbingan, motivasi serta doa dalam menyusun skripsi ini, terutama kepada:

1. Dr. H. Moh. Roqib, M.Ag., selaku Rektor UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Nur Azizah, S.Sos.I.,M.Si., selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Kholil Lur Rohman, S.Ag, M.S.I., selaku Dosen Pembimbing Akademik Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. Alief Budiyo, S.Psi, M.Pd., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mencurahkan waktu, pikiran, dan tenaga dalam memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis.
6. Segenap Jajaran Staf Fakultas Dakwah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan pelayanan terbaik kepada para mahasiswa.
7. Perkumpulan/organisasi Urup Project Purwokerto, tempat penulis melaksanakan penelitian.
8. Bapak dan Ibu selaku orang tua penulis yang selalu mendoakan dan memberikan dukungannya.
9. Keluarga besar yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan baik secara moril dan materil

10. Sahabatku Nailun Ni`mah, Rina Juliyanti, Nur`aini Atiqoh, terimakasih telah mendoakan, memotivasi dan saling menyemangati.
11. Seluruh pihak yang ikut membantu dan mendukung sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala bentuk bantuan yang telah diberikan mendapat balasan kebaikan dari Allah SWT. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih belum maksimal dalam proses pembuatannya, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan demi perbaikan dimasa mendatang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya.

Purwokerto, 19 Oktober 2021

Penulis,



Nur Hanifah

NIM. 1717101078



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
MOTTO.....	v
ABSTRAK.....	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Definisi Operasional.....	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
F. Kajian Pustaka.....	8
G. Sistematika Penulisan.....	13
BAB II KAJIAN TEORI.....	14
A. Semangat Kerja	14
1. Pengertian Semangat Kerja	14
2. Aspek-Aspek dalam Semangat Kerja.....	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja.....	15
4. Pentingnya Semangat Kerja	16
B. Motivasi Prososial.....	17
1. Pengertian Motivasi.....	17
2. Pengertian Prososial	17
3. Pengertian Motivasi Prososial	18
4. Aspek Prososial	18
5. Faktor yang mempengaruhi perilaku prososial	19

6. Pentingnya perilaku prososial.....	22
C. Pengaruh Tingkat Motivasi Prososial terhadap Semangat Kerja	23
D. Hipotesis.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	27
1. Pendekatan Penelitian.....	27
2. Jenis Penelitian	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel Penelitian	28
1. Populasi Penelitian	28
2. Sampel Penelitian	28
D. Variabel Penelitian	28
1. Variabel Independen (X) atau Variabel Bebas	28
2. Variabel Dependen (Y) atau Variabel Terikat.....	29
E. Metode Pengumpulan Data	29
1. Kuesioner (angket)	29
2. Observasi	30
3. Dokumentasi.....	30
F. Instrumen Penelitian.....	31
1. Angket Motivasi Prososial	31
2. Angket Semangat Kerja.....	32
G. Uji Coba Instrument Penelitian.....	32
1. Uji Validitas.....	33
2. Uji Reliabilitas.....	36
H. Teknik Analisis Data.....	40
1. Analisis Deskriptif.....	40
2. Uji Prasyarat Analisis	42
3. Analisis Data Penelitian (Uji Hipotesis Penelitian).....	43
BAB IV PEMBAHASAN.....	45
A. Deskripsi Tempat Penelitian	45
1. Sejarah Berdirinya Urup Project	45
2. Visi dan Misi Urup Project.....	47

3. Kepengurusan	47
B. Hasil Penelitian	49
1. Deskripsi Data	49
2. Analisis Data Penelitian (Pengujian Hipotesis).....	110
7) Analisis Pengaruh Tingkat Motivasi Prososial terhadap Semangat Kerja Anggota Urup Project Purwokerto	113
C. Pembahasan.....	115
BAB V PENUTUP.....	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran.....	118
DAFTAR PUSTAKA	120
LAMPIRAN	124
A. Pengantar Kuesioner	124
Angket Uji Coba Motivasi Prososial	125
Angket Uji Coba Semangat Kerja	128
Angket Motivasi Prososial.....	130
Angket Semangat Kerja.....	132
B. Lampiran Observasi	136
C. Lampiran Dokumentasi.....	137
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	142

DAFTAR TABEL

Table 3.1. Angket Skala Likert	29
Table 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian (Motivasi Prosocial)	31
Table 3.3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian (Semangat Kerja)	32
Table 3.4. Output SPSS Uji Validitas Variabel X	34
Table 3.5. Output SPSS Uji Validitas Variabel Y	35
Table 3.6. <i>Output SPSS</i> Reliabilitas Variabel X	37
Table 3.7. Output SPSS Reliabilitas Statistik Variabel X.....	37
Table 3.8. Output SPSS Reliabilitas Variabel Y.....	38
Table 3.9. Output SPSS Reliabilitas Statistik Variabel Y.....	38
Table 3.10. Instrumen Penelitian Variabel X.....	39
Table 3.11. Instrumen Penelitian Variabel Y.....	39
Table 3.12. Output SPSS Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov).....	42
Table 3.13. Output SPSS Uji Linearitas Anova.....	43
Table 4.1. Pengurus Pusat Urup Project Indonesia.....	47
Table 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Table 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	49
Table 4.4. X.1.....	50
Table 4.5 X.2.....	51
Table 4.6. X.3.....	51
Table 4.7. X. 4.....	52
Table 4.8. X.5.....	52
Table 4.9. X.6.....	53
Table 4.10 X.7.....	54
Table 4.11 X.8.....	54
Table 4.12 X.9.....	55
Table 4.13. X.10.....	56
Table 4.14 X.11.....	56
Table 4.15. X.12.....	57
Table 4.16. X.13.....	57

Table 4.17. X.14.....	58
Table 4.18. X.15.....	59
Table 4.19. X.16.....	59
Table 4.20. X.17.....	60
Table 4.21. X.18.....	61
Table 4.22. X.19.....	62
Table 4.23. X.20.....	62
Table 4.24. X.21.....	63
Table 4.25. X.22.....	64
Table 4.26. X.23.....	65
Table 4.27. X.24.....	65
Table 4.28. X.25.....	66
Table 4.29. X.26.....	67
Table 4.30. X.27.....	68
Table 4.31. X.28.....	68
Table 4.32. X.29.....	69
Table 4.33. X.30.....	70
Table 4.34. Y.1.....	71
Table 4.35. Y.2.....	71
Table 4.36. Y.3.....	72
Table 4.37. Y.4.....	73
Table 4.38. Y.5.....	73
Table 4.39. Y.6.....	74
Table 4.40. Y.7.....	75
Table 4.41. Y.8.....	76
Table 4.42. Y.9.....	76
Table 4.43. Y.10.....	77
Table 4.44. Y.11.....	78
Table 4.45. Y.12.....	79
Table 4.46. Y.13.....	79
Table 4.47. Y.14.....	80

Table 4.48. Y.15.....	81
Table 4.49. Y.16.....	81
Table 4.50. Y.17.....	82
Table 4.51 Y.18.....	83
Table 4.52. Y.19.....	84
Table 4.53. Y.20.....	84
Table 4.54 Y.21.....	85
Table 4.55. Y.22.....	86
Table 4.56. Y.23.....	86
Table 4.57. Y.24.....	87
Table 4.58. Y.25.....	88
Table 4.59. Y.26.....	88
Table 4.60. Y.27.....	89
Table 4.61 Y.28.....	90
Table 4.62. Y.29.....	90
Table 4.63. Y.30.....	91
Table 4.64. Y.31.....	92
Table 4.67. Y.32.....	92
Table 4.68. Y.33.....	93
Table 4.69. Y.34.....	94
Table 4.70. Tabel Deskriptif Indikator perhatian pada orang lain	94
Table 4.71 Output SPSS Presentase Perhatian Pada Orang Lain.....	95
Table 4.72. Tabel Deskriptif Indikator Kemampuan Menampung Masalah	96
Table 4.73 Output SPSS Presentase Kemampuan Menampung Masalah.....	97
Table 4.74. Tabel Deskriptif Indikator Kemampuan Bekerja dengan Orang Lain	97
Table 4.75 Output SPSS Presentase Kemampuan Bekerja dengan Orang Lain ..	98
Table 4.76. Tabel Deskriptif Indikator Tindakan Menolong Orang Lain.....	99
Table 4.77 Output SPSS Presentase Tindakan Menolong Orang Lain	99
Table 4.78. Tabel Deskriptif Indikator Kemampuan Melakukan Sesuai Apa Adanya/Tidak Berbuat Curang	100

Table 4.79 Output SPSS Presentase Kemampuan Melakukan Sesuai Apa Adanya/ Tidak Berbuat Curang.....	101
Table 4.80. Tabel Deskriptif Indikator Kemampuan Memberikan Harta/Benda Miliknya	102
Table 4.81 Output SPSS Presentase Kemampuan Memberikan Harta/Benda Miliknya kepada Orang Lain	102
Table 4.82. Tabel Deskriptif Indikator Rasa Senang yang Tinggi pada Pekerjaan	103
Table 4.83 Output SPSS Presentase Rasa Senang yang Tinggi pada Pekerjaan	104
Table 4.84. Tabel Deskriptif Indikator Keinginan Tinggi Menyelesaikan Pekerjaan.....	105
Table 4.85 Output SPSS Presentase Keinginan Tinggi Menyelesaikan Pekerjaan	105
Table 4.86. Tabel Deskriptif Indikator Kemampuan Bersikap Tenang diatas Tekanan.....	106
Table 4.87 Output SPSS Presentase Kemampuan Bersikap Tenang diatas Tekanan	107
Table 4.88. Tabel Deskriptif Indikator Keterlibatan pada Pekerjaan.....	107
Table 4.89 Output SPSS Presentase Keterlibatan pada Pekerjaan.....	108
Table 4.90. Tabel Deskriptif Indikator Kemampuan Menjalin dan Bekerjasama dengan Kelompok	109
Table 4.91 Output SPSS Presentase Kemampuan Menjalin dan Bekerjasama dengan Kelompok	109
Table 4.92. Tabel Deskriptif (X).....	110
Table 4.93. Skor Kategori Variabel X	111
Table 4.94. Output SPSS Presentase Tingkat Motivasi Prososial	111
Table 4.95. Tabel Deskriptif (Y).....	112
Table 4.96. Skor Kategori Variabel Y	113
Table 4.97. Output SPSS Presentase Tingkat Semangat Kerja.....	113
Table 4.98. Output SPSS Persamaan Regresi Linear Sederhana	114
Table 4.99. Output SPSS Uji Determinasi	115

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia disebut sebagai makhluk sosial karena bergantung dengan individu lain demi mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan cara saling bersikap kooperatif dan tolong menolong. Tolong menolong merupakan sikap yang wajar dialami oleh setiap individu. Sebagai makhluk sosial juga mempunyai kebutuhan untuk meminta dan memberi pertolongan. Selain itu, perilaku tolong menolong pada ilmu sosial merupakan bagian dari perilaku prososial.¹ Baron, Branscombe & Byrne dalam Umayah, perilaku prososial merupakan perbuatan menolong dengan tidak berharap imbalan atau keuntungan untuk pribadinya.² Widyastuti dalam Hilmy, lingkup perilaku prososial adalah segala perbuatan maupun yang dirancang dengan tujuan membantu orang lain tanpa menghiraukan motif apapun didalamnya.³ Makna perilaku prososial secara nyata mencakup perbuatan berbagi, menolong, kerjasama, dermawan, kejujuran, dan mempertimbangkan hak maupun kesejahteraan orang lain.⁴

Berperilaku prososial, tentunya terdapat dorongan yang mendasari terbentuknya atau terlaksananya perilaku tersebut. Dorongan dalam hal ini yang dimaksud dengan motivasi. Sebagaimana pendapat Reykowsky dalam Rahmah, perilaku prososial didasarkan atas motivasi prososial yang berasal

¹ Siti Farhah, "Hubungan Religiusitas dengan Perilaku Prososial Mahasiswa Pengurus Lembaga Dakwah Kampus UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.", (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011), 1-2.

² Azmi Nisrina Umayah, dkk, "Pengaruh Empati Emosional terhadap Perilaku Prososial yang Dimoderasi oleh Jenis Kelamin pada Mahasiswa", *Jurnal Psikologi Sosial, Vol. 15, No. 02, 2017, Hal. 72-83*, (Depok: Universitas Indonesia, 2017), 73.

³ Haidar Farras Hilmy, dkk, "Perilaku Prososial Masyarakat Arab yang Berelasi dengan Masyarakat Jawa", *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah. Vol. 11. No. 1. 2019*, (Semarang: Universitas Negeri Semarang, 2019), 66.

⁴ Gusti Yuli Asih dan Margaretha Maria Shinta Pratiwi, "Perilaku Prososial ditinjau dari Empati dan Kematangan Emosi", *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus, Vol. 1 No. 1, Desember 2010*, (Kudus: Universitas Muria Kudus), 34.

dari dalam diri seseorang.⁵ Motivasi merupakan hasrat yang muncul pada seseorang baik secara sadar maupun tidak untuk berbuat sesuatu demi tujuan yang ingin dicapai.⁶ Motivasi prososial merupakan dorongan untuk melakukan perbuatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau perkumpulan, maupun institusi sosial.⁷

Dewasa ini, budaya kepedulian dan tolong menolong bangsa Indonesia mulai luntur. Masyarakat lebih memilih bersikap apatis, seperti mengutamakan kepentingan pribadi tanpa memperhatikan dampak yang ditimbulkan dan enggan membantu orang lain.⁸ Hal ini didukung dengan adanya sebuah video aksi *bullying* mahasiswa di Depok Jawa Barat yang beredar luas pada akun sosial. Dalam sebuah video yang diposting pada @BeritaSatu terdapat seorang mahasiswa laki-laki berkebutuhan khusus menjadi korban perundungan yang dilakukan oleh sesama mahasiswa.⁹ Ironisnya mahasiswa lain yang melihat aksi tersebut hanya bisa diam menyaksikan *bullying* kepada korban tanpa membantu atau meleraikan kejadian itu. Aksi itu menuai kecaman lantaran dilakukan terhadap mahasiswa berkebutuhan khusus.

Kemudian, berita perilaku teror geng motor yang menyerang pedagang pecel lele, seperti dikutip dalam @OfficialiNews.¹⁰ Komplotan geng motor bunuh pedagang pecel lele di Cempaka Putih Jakarta Pusat. Penyerangan ini dilakukan untuk membuktikan eksistensi geng motor dan dilakukan secara acak. Ironinya dari ke 7 pelaku yang tertangkap, 2 diantaranya masih dibawah umur. Peristiwa ini sangat disayangkan karena kelompok geng motor ini tidak

⁵ Punky Aghistya Rahmah, dan Sita Rositawati, “Studi Deskriptif Mengenai Motivasi Prosocial pada *Volunteer Save Street Child* Bandung”, *Prosiding Psikologi*, Vol.3. No. 1. 2017, (Bandung: Universitas Islam Bandung, 2017), 230.

⁶ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Versi Luring (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, 2016), <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Motivasi>.

⁷ Punky Aghistya Rahmah, dan Sita Rositawati, “Studi Deskriptif Mengenai Motivasi Prosocial pada *Volunteer Save Street Child* Bandung, ... 231.

⁸ Delvia Sugesti, “Mengulas Tolong Menolong dalam Perspektif Islam”, *Jurnal PPKn & Hukum*, Vol. 14 No. 2 Oktober 2019, (Padang: Universitas Bung Hatta Padang, 2019), 106.

⁹ BeritaSatu, “Video Bullying Mahasiswa Berkebutuhan Khusus di Gunadarma”, BeritaSatu, 17 Juli 2017, <https://youtu.be/8RSu1WQHvak>.

¹⁰ INews, “Serang Pedagang Pecel Lele, 7 Anggota Geng Motor di Jakarta Tewas-Special Report 21/9”, OfficialiNews, 21 September 2020, <https://youtu.be/raQJ2ct4aIM>.

mencerminkan perbuatan yang baik dan adanya sikap fanatik terhadap kelompok hingga menuai peristiwa yang kriminal.

Selanjutnya, adanya fenomena bentrokan dua kubu pekerja di wilayah Kabupaten Langkat Sumatra Utara. Dualisme kepengurusan organisasi pekerja (SPSI) F-SPTI – K SPSI menjadi penyebab bentrokan. Kedua kubu mengklaim sebagai organisasi pekerja yang sah, diduga adanya perebutan lahan kerjaan bongkar muat. Akibat bentrokan ini beberapa pekerja mengalami luka bacok dan benturan.¹¹ Hal ini sangat disayangkan karena peristiwa ini menunjukkan adanya sikap fanatik terhadap kelompok yang berujung pada bentrokan hingga masing-masing kubu mengalami cedera.

Dari kasus diatas dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi membantu/menolong orang lain dan mengutamakan kepentingan orang lain masih kurang dimiliki oleh masyarakat Indonesia yang khususnya dalam hal ini mereka sebagai mahasiswa, pekerja, bahkan sebuah perkumpulan atau kelompok. Mereka yang tidak berperilaku prososial seperti dalam kasus diatas akan mendapatkan teguran, kecaman, bahkan sanksi.

Sebagian masyarakat ada yang sudah menyadari pentingnya tolong menolong antar sesama, namun masih banyak juga yang bersikap tidak peduli pada orang lain. Sebagaimana pendapat Papilaya dalam Rahmah, keadaan masyarakat Indonesia saat ini mulai terlihat kepribadian yang individualistik, materialistik, dan hedonistik. Masyarakat cenderung egois dan melakukan tindakan hanya untuk mengharap balasan, hal ini terlihat dari tindakan yang lebih mengarah pada mementingkan diri sendiri daripada orang lain.¹² Namun demikian, di kabupaten Banyumas terdapat sebuah perkumpulan yang mewadahi masyarakat umum untuk berkegiatan membantu sesama dengan sukarela yaitu Urup Project.

Urup Project adalah perkumpulan/organisasi yang bergerak dalam bidang sosial, kepemudaan, dan lingkungan, serta dalam bekerjanya dilakukan

¹¹ Kabar Pagi, "Saling Klaim, Dua Kubu Pekerja Baku Hantam", tvOneNews, Kamis, 18 Maret 2021, <https://youtu.be/jD8C9AjkKhI>.

¹² Punky Aghistya Rahmah, dan Sita Rositawati, "Studi Deskriptif Mengenai Motivasi Prososial pada *Volunteer Save Street Child* Bandung", ...230.

secara sukarela. Anggota yang tergabung dalam perkumpulan ini terdiri atas kalangan umum seperti pelajar, mahasiswa, pekerja, bapak-bapak, hingga ibu rumah tangga. Adapun program dari Urup Project antara lain Sinar Kasih Ramadhan (SKR), Ekspedisi, Rawat Jagad, Minggu Berbagi Sepenuh Hati (Merpati), Jum`at Berbagi Penuh Berkah (Jerapah) dan lain-lain.

Dalam sebuah organisasi pasti mengharapkan para anggotanya memiliki semangat tinggi dalam bekerja. Semangat diartikan sebagai kekuatan (kegembiraan, gairah) batin; keadaan atau suasana batin.¹³ Sedangkan kerja merupakan kegiatan dengan melakukan sesuatu, yang dilakukan (diperbuat).¹⁴ Menurut Murdani dalam Pratama, semangat kerja adalah kesanggupan/kesediaan pribadi maupun kelompok untuk bekerja sama secara sukarela, giat, tekun, disiplin, tanggung jawab, dan bersedia untuk menggapai tujuan dari organisasi.¹⁵ Kinerja dari anggota organisasi sangat menentukan kesuksesan sebuah organisasi. Dalam menjalankan tugas atau kegiatannya, kinerja dari anggota organisasi sangat tergantung dari tingkat semangat kerja anggota. Karena tingginya semangat kerja anggota akan memberikan dampak pada kinerja anggota yang optimal, yang menjadikan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya dengan semangat kerja yang rendah akan memberikan dampak pada kinerja anggota yang rendah hingga akan mempersulit tercapainya tujuan organisasi. Dalam penelitian Halimah juga dinyatakan bahwa kurangnya semangat kerja dapat menjadikan efektifitas bekerja berjalan kurang maksimal, seperti pekerjaan tidak tepat waktu sehingga tujuan organisasi menjadi kurang optimal.¹⁶

Kaitannya dengan urgensi adanya semangat kerja dalam organisasi atau lembaga, dinyatakan dalam penelitian Alwi, dkk, dalam organisasi semangat

¹³ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI),... <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/semangat>.

¹⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI),... <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kerja>.

¹⁵ Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)", *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah, Muqtasid, Vol. 8, No. 2*, (Salatiga: UNS, 2017), 120.

¹⁶ Nur Halimah, "Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur", *eJournal Administrasi Negara, Vol. 2, No. 4*, (Samarinda: Universitas Mulawarman, 2014), Hlm. Abstrak.

kerja berpengaruh terhadap keefektifan organisasi, dikatakan akan ada peningkatan sebesar 0,550 pada keefektifan organisasi apabila semangat kerja meningkat. Pencapaian tujuan, sasaran, dan keefektifan organisasi di pengaruhi oleh tingginya semangat kerja.¹⁷ Dalam penelitian Pratama dan Wardani, ada pengaruh positif antara semangat kerja dengan kepuasan kerja dan signifikan dengan kinerja anggota.¹⁸ Selanjutnya dalam penelitian Lutfi, ada pengaruh antara semangat kerja terhadap produktivitas kerja, yaitu dengan dengan persentase pengaruh perubahan koefisien positif sebesar 68,3%.¹⁹ Berdasarkan temuan diatas, disimpulkan bahwa semangat kerja anggota pada sebuah organisasi/lembaga memiliki peranan yang penting demi pencapaian suatu tujuan dan sasaran organisasi/lembaga.

Berangkat dari harapan adanya pencapaian tujuan dalam sebuah organisasi ditentukan dari anggotanya, maka penelitian mengenai pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota sangat diperlukan. Ketertarikan penulis melakukan penelitian ini karena, *pertama* belum adanya penelitian yang mengkaji tentang Pengaruh Tingkat Motivasi Prososial terhadap Semangat Kerja Anggota Urup Project Purwokerto dari berbagai sudut pandang; *kedua*, Organisasi/perkumpulam Urup Project merupakan hasil karya Mahasiswa lulusan IAIN Purwokerto; *ketiga*, Organisasi/perkumpulan Urup Project telah resmi berbadan hukum. Atas dasar inilah peneliti akan meneliti tentang **“Pengaruh Tingkat Motivasi Prososial terhadap Semangat Kerja Anggota Urup Project Purwokerto”**.

¹⁷ Muh. Alwi, dkk, “Pengaruh Semangat Kerja Pegawai terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar”. *JAKPP, Vol. 2, No. 1*, (Makasa: Universitas Terbuka Makassar, 2016), Hlm. Abstrak.

¹⁸ Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal”, Hlm. Abstrak.

¹⁹ Sohibul Lutfi, “Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa”, (Makasar: Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), Hlm. Abstrak.

B. Definisi Operasional

Meminimalisir terjadinya kesalahpahaman dalam memahami maksud peneliti, maka diperlukan adanya pembatasan pengertian yang ada dalam penelitian ini yaitu:

1. Motivasi Prososial

Motivasi prososial merupakan dorongan untuk melakukan perbuatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau perkumpulan, maupun institusi sosial.²⁰ Makna perilaku prososial secara nyata seperti perbuatan berbagi, menolong, kerjasama, dermawan, kejujuran, dan pertimbangan pada hak dan kesejahteraan orang lain. Motivasi prososial akan di ungkap dengan skala motivasi prososial yang meliputi aspek-aspek prososial yang mengacu pada pendapat Mussen, dkk dalam Hilmy antara lain: menolong, kerjasama, berbagi, bertindak jujur, dan berderma.²¹ Tingkat/tinggi rendahnya motivasi prososial akan diketahui dengan melihat presentase tingkat motivasi prososial.

Pada penelitian ini pengertian motivasi prososial adalah dorongan yang muncul pada pribadi atau suatu kelompok untuk membantu dan memberikan pengaruh bagi orang lain seperti menolong, kerjasama, berbagi, bertindak jujur, dan berderma.

2. Semangat Kerja

Semangat kerja adalah kesanggupan/kesediaan pribadi maupun kelompok untuk bekerja sama secara sukarela, giat, tekun, disiplin, tanggung jawab, dan bersedia untuk menggapai tujuan dari organisasi.²² Pengungkapan semangat kerja akan mengacu pada aspek-aspek semangat kerja menurut Maier dalam Laksarini yang meliputi kegairahan, semangat

²⁰ Punky Aghistya Rahmah, dan Sita Rositawati, “Studi Deskriptif Mengenai Motivasi Prososial pada *Volunteer Save Street Child* Bandung”, ...231.

²¹ Gusti Yuli Asih dan Margaretha Maria Shinta Pratiwi, “Perilaku Prososial ditinjau dari Empati dan Kematangan Emosi”, ...34-35.

²² Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)”, ...120.

kelompok, kekuatan melawan frustrasi dan kualitas bertahan.²³ Tinggi rendahnya semangat kerja akan diketahui dengan melihat presentase tingkat semangat kerja.

Dalam penelitian ini pengertian semangat kerja adalah kesanggupan atau kesediaan anggota Urup Project Purwokerto dalam mengerjakan pekerjaan dan bersedia mencapai tujuan organisasi, yang ditandai dengan adanya kegairahan, semangat kelompok, kekuatan melawan frustrasi dan kualitas bertahan.

C. Rumusan Masalah

Apakah ada pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto?

D. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto.

E. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan mampu menyumbangkan keilmuan baru bagi para pembaca mengenai motivasi prososial dan perannya terhadap semangat kerja anggota organisasi.

b. Manfaat Praktis

- 1) Dapat memberikan gambaran kepada anggota Urup Project Purwokerto mengenai tingkat motivasi prososial yang dimiliki dan pengaruhnya terhadap semangat kerja, sehingga membentuk minat untuk para anggota/relawan untuk mengembangkan/meningkatkan baik di Urup Project maupun di lingkungan masyarakat.
- 2) Dapat dijadikan sebagai referensi pada perkumpulan Urup Project dalam membuat rencana kerja khususnya yang berkaitan dengan motivasi prososial dan semangat kerja.

²³ Riayana Fitri Laksarini, "Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018", (Madiun: Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun, 2018), 25-26.

- 3) Diharapkan dapat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan *problem* yang sama.

F. Kajian Pustaka

Kajian pustaka bertujuan mengkaji penelitian yang berkaitan terhadap permasalahan peneliti, sehingga menjadi acuan bagi peneliti untuk menghindari penelitian yang terkesan sama atau plagiasi dengan penelitian terdahulu.

1. Jurnal yang ditulis oleh Chadidjah D. Selomo, dkk, dengan judul “Perilaku Prososial ditinjau dari Pengaruh Teman Sebaya dengan Empati sebagai Variabel Antara pada Generasi Z”, tahun 2020. Dari penelitian ini diperoleh bahwa adanya hubungan yang positif pengaruh dari teman sebaya terhadap perilaku prososial dengan variabel antaranya empati. Artinya tingginya pengaruh dari teman sebaya akan meningkatkan perilaku prososial dan empati, sedangkan jika sebaliknya akan menjadikan perilaku prososial dan empati rendah.²⁴

Terdapat persamaan terhadap penelitian penulis yaitu pembahasan prososial. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu populasi dan sampelnya merupakan siswa SMA Wachid Hasyim 2, sedangkan pada penelitian penulis yaitu anggota Urup Project Purwokerto. Selain itu, dalam penelitian penulis membahas pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja, bukan perilaku prososial terhadap teman sebaya dan empati.

2. Jurnal yang ditulis oleh Haidar Farras Hilmy, dkk, dengan judul “Perilaku Prososial Masyarakat Arab yang Berelasi dengan Masyarakat Jawa”, tahun 2019. Dari penelitian ini diperoleh bahwa masyarakat keturunan Arab memiliki perilaku prososial yang baik dan dapat berhubungan pada masyarakat Jawa di Pemasang. Aspek yang paling mempengaruhinya adalah berbagi, menolong, dan berderma. Selain itu karena sudah lama

²⁴ Chadidjah D. Selomo, Suryanto, dan Dyan Evita Santi, “Perilaku Prososial ditinjau dari Pengaruh Teman Sebaya dengan Empati sebagai Variabel Antara pada Generasi Z”, *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, Vol. 5, No. 4, (Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945 Subaya, 2020), Hlm. Abstrak.

tinggal di Indonesia mereka merasa tidak ada perbedaan dan memiliki keharusan untuk menolong sesama²⁵

Terdapat persamaan terhadap penelitian penulis yaitu pembahasan prososial. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu merupakan kualitatif dengan metode studi kasus kolektif, sedangkan pada penelitian ini kuantitatif dengan metode angket. Penelitian terdahulu dilakukan pada masyarakat Arab di Pematang sedangkan dalam penelitian penulis populasi dan sampel pada anggota Urup Project Purwokerto. Selain itu, dalam penelitian penulis meneliti pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja bukan prososial dan yang mempengaruhi perilaku tersebut.

3. Jurnal yang ditulis oleh Siska Inggriani dan Ermita dengan judul “Hubungan Motivasi dan Semangat Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, tahun 2019. Dari penelitian ini diperoleh bahwa ada hubungan positif motivasi dan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Artinya jika motivasi dan semangat kerja tinggi maka akan baik pada kinerja karyawan, sedangkan jika sebaliknya maka kinerja dari karyawan tersebut akan buruk.²⁶

Terdapat persamaan terhadap penelitian penulis yaitu pembahasan semangat kerja. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu menggunakan metode *studi literature*, sedangkan penulis menggunakan kuantitatif survey. Penelitian terdahulu meneliti hubungan motivasi kerja dengan semangat kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian penulis meneliti pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto.

4. Jurnal yang ditulis oleh Ayuna Agustina dan Edi Sofian dengan judul “Pengaruh Konflik dan Stres kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di

²⁵ Haidar Farras Hilmy, Sugiyarta Stanislaus, dan Moh. Iqbal Mabruri, “Perilaku Prososial Masyarakat Arab yang Berelasi dengan Masyarakat Jawa”, ... Hlm. Abstrak.

²⁶ Siska Inggriani dan Ermita, “Hubungan Motivasi dan Semangat Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *INA-Rxiv, December 02, 2019*, (Padang: Universitas Negeri Padang, 2019), Hlm. Abstrak.

PT. DEXA Medica Cabang Medan”, tahun 2019. Dari penelitian ini diperoleh bahwa konflik dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga dimaknai bahwa konflik dan stress adalah faktor yang mempengaruhi semangat kerja.²⁷

Terdapat persamaan terhadap penelitian penulis yaitu pembahasan semangat kerja. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu populasi dan sampelnya adalah karyawan PT. DEXA Medica Cabang Medan, sedangkan peneliti pada anggota Urup Project Purwokerto, selanjutnya pada penelitian ini meneliti pengaruh motivasi prososial terhadap semangat kerja bukan konflik dan stress kerja terhadap semangat kerja.

5. Jurnal yang ditulis oleh Unita Werdi Rahajeng dan Tri Yogi Adi Wigati dengan judul “Perilaku Prososial sebagai Prediktor Status Teman Sebaya pada Remaja”, tahun 2018. Dari penelitian ini diperoleh bahwa perilaku prososial remaja dapat memprediksi status teman sebaya dengan kemampuan prediksi 56.1%. Dengan makin tingginya perilaku prososial, kemungkinan menjadi kelompok status populer akan semakin besar, dan sebaliknya, rendahnya perilaku prososial membuat kemungkinan di terima pada status populer akan semakin kecil. Remaja yang dapat berperilaku prososial akan mendapat keuntungan yaitu kemudahan diterima pada lingkungan teman sebaya.²⁸

Terdapat persamaan terhadap penelitian penulis yaitu pembahasan prososial. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian penulis membahas pengaruh motivasi prososial terhadap semangat kerja bukan perilaku prososial sebagai prediktor dalam hubungan teman sebaya.

6. Skripsi yang ditulis oleh Riayana Fitri Laksarini dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit

²⁷ Ayuna Agustina dan Edi Sofian, “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. DEXA Medica Cabang Medan”, *Jurnal Bisnis Corporate*, Vol. 4, No. 1, (Medan: Universitas Dharmawangsa, 2019), Hlm. Abstrak.

²⁸ Unita Werdi Rahajeng dan Tri Yogi Adi Wigati, “Perilaku Prososial sebagai Prediktor Status Teman Sebaya pada Remaja”, *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, Vol. 8 No. 2, (Malang: Universitas Brawijaya, 2018), Hlm. Abstrak.

Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018”, tahun 2018. Dari penelitian ini diperoleh bahwa semangat kerja karyawan sebesar 83,0% kategori sedang, dan kinerja karyawan sebesar 57,4% kategori sedang, dan dinyatakan ada pengaruh antara semangat kerja dengan kinerja karyawan.²⁹

Terdapat persamaan terhadap penelitian penulis yaitu pembahasan semangat kerja. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian penulis meneliti tentang pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja bukan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Skripsi yang ditulis oleh Sohibul Lutfi dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa”, tahun 2018. Dari penelitian ini diperoleh bahwa ada pengaruh positif dan signifikan 68,3% semangat kerja dengan produktivitas kerja pegawai.³⁰

Terdapat persamaan terhadap penelitian penulis yaitu pembahasan semangat kerja. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian penulis membahas pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja bukan semangat kerja terhadap produktivitas kerja.

8. Jurnal yang ditulis oleh Putri Mayangsari Ashar, dkk, dengan judul “Studi Deskriptif mengenai Motivasi Prososial pada Relawan Komunitas Berbagi Nasi di Kota Bandung”, tahun 2017. Dari penelitian ini diperoleh bahwa jenis motivasi dominan yang dimiliki para relawan adalah motivasi prososial intrinsik (55,6%) menunjukkan bahwa kebanyakan responden memiliki keinginan tulus dalam membantu orang lain, relawan memiliki motivasi prososial endosentris (33,3%,) yang berarti adanya dorongan membantu atas dasar sebuah kewajiban atau norma sosial, dan relawan memiliki motivasi prososial ipsosentris (11,1%.) yang berarti ada pula relawan yang membantu karena mengharapkan *reward*. Selain itu, pola asuh keluarga memiliki kecenderungan keterkaitan dengan intrinsik

²⁹ Riayana Fitri Laksarini, *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018*, ...Hlm. Abstrak.

³⁰ Sohibul Lutfi, *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa*, ...Hlm. Abstrak.

motivasi prososial, sedangkan lingkungan sosial, usia dan jenis kelamin tidak menjadikan keterkaitan dengan motivasi prososial pada relawan.³¹

Terdapat persamaan terhadap penelitian penulis yaitu pembahasan Motivasi Prososial. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian terdahulu menggunakan kuantitatif deskriptif, sedangkan penulis menggunakan kuantitatif survey. Populasi dan sampel penelitian terdahulu ialah relawan Komunitas Berbagi Nasi di Kota Bandung, sedangkan dalam penelitian penulis pada anggota organisasi Urup Project Purwokerto.

9. Jurnal yang ditulis oleh Muh. Alwi, dkk dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja Pegawai terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar”, tahun 2016. Dari penelitian ini diperoleh bahwa terdapat pengaruh sebesar 0,550 semangat kerja pegawai dengan keefektifan organisasi. Artinya semangat kerja yang tinggi dari pegawai dapat menaikkan keefektifan dalam mencapai tujuan maupun sasaran organisasi.³²

Terdapat persamaan terhadap penelitian penulis yaitu pembahasan semangat kerja. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian penulis membahas pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja bukan semangat kerja terhadap keefektifan organisasi. Selain itu Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu pada anggota Urup Project Purwokerto bukan pegawai UPBJJ-UT.

10. Jurnal yang ditulis oleh Christy dan Riana Sahrani dengan judul “Hubungan *Place Attachment* dengan Perilaku Prososial Relawan Sosial”, tahun 2016. Dari penelitian ini diperoleh bahwa ada hubungan *Place Identity* dengan perilaku prososial relawan sosial. Artinya, jika *place identity* relawan semakin kuat, maka intensitas perilaku prososial juga

³¹ Putri Mayangsari Ashar, Cindy Maria, dan Evany Victoriana, “Studi Deskriptif mengenai Motivasi Prososial pada Relawan Komunitas Berbagi Nasi di Kota Bandung”, *Humanitas*, Vol. 1 No. 3 Desember 2017, (Bandung: Universitas Kristen Maranatha, 2017), ...Hlm. Abstrak.

³² Muh. Alwi, Andi Sylvana, dan Risnashari, “Pengaruh Semangat Kerja Pegawai terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar”, ...Hlm. Abstrak.

akan meningkat dalam sehari-hari karena ada perasaan telah menjadi bagian dari perkumpulan tempat tersebut. Selanjutnya diperoleh tidak ada hubungan *place dependence* dengan perilaku prososial relawan karena para relawan membantu orang lain atas dasar dorongan pribadi.³³

Terdapat persamaan terhadap penelitian penulis yaitu pembahasan prososial. Sedangkan perbedaannya, pada penelitian penulis membahas pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja, bukan *place attachmen* dengan prososial.

G. Sistematika Penulisan

BAB I. Pendahuluan. Berisi: Latar Belakang Masalah, Definisi Operasional, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kajian Pustaka, dan Sistematika Penulisan.

BAB II. Kajian Teori. Berisi: Semangat Kerja, Motivasi Prososial, Pengaruh Tingkat Motivasi Prososial terhadap Semangat Kerja, dan Hipotesis.

BAB III. Metode Penelitian. Berisi: Pendekatan dan Jenis Penelitian, Tempat dan Waktu Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Variabel Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Instrumen Penelitian, Uji Coba Instrumen Penelitian, dan Teknik Analisis Data.

BAB IV. Pembahasan. Berisi: Menjelaskan hasil dari penelitian pengaruh motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto.

BAB V. Penutup. Berisi: Kesimpulan dan Saran-saran.

³³ Christy dan Riana Sahrani, "Hubungan Place Attachment dengan Perilaku Prososial Relawan Sosial", *Provita Jurnal Psikologi Pendidikan*, Vol.8 No. 2, Hal 68-87, 2016, (Tarumanagara: Universitas Tarumanagara, 2016), ...Hlm. Abstrak.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Semangat yaitu kekuatan (kegembiraan, gairah) batin; keadaan atau suasana batin.³⁴ Sedangkan kerja yaitu aktivitas melakukan sesuatu, yang dilakukan (diperbuat).³⁵ Menurut Nitisemito dalam Inggriani semangat kerja merupakan suatu keadaan mengerjakan pekerjaan lebih baik, giat cepat selesai dan sehingga produktifitas akan meningkat.³⁶ Semangat kerja adalah kesanggupan atau kesediaan pribadi maupun kelompok dengan saling bekerja sama secara sukarela, giat, tekun, disiplin, tanggung jawab, dan bersedia untuk menggapai tujuan dari organisasi.³⁷ Semangat kerja menurut Davis dalam Alwi ialah sikap seseorang/kelompok terhadap lingkungan kerjanya, kemampuan kerjasama dengan maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas, disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan keadaan individu atau kelompok yang mendorongnya pada kemauan mengerjakan pekerjaan secara maksimal dan bersedia mencapai sebuah tujuan organisasi dengan bekerjasama.

2. Aspek-Aspek dalam Semangat Kerja

Menurut Maier dalam Laksarini, aspek-aspek dalam semangat kerja antara lain:³⁸

- a. Kegairahan, yaitu motivasi/keinginan yang tinggi dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.³⁹ Setiap anggota

³⁴ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), .. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/semangat>.

³⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ...<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kerja>.

³⁶ Siska Inggriani dan Ermita, "Hubungan Motivasi dan Semangat Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan", ...2.

³⁷ Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)", ...120.

³⁸ Riayana Fitri Laksarini, "Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018", ...25-26.

yang mempunyai kesenangan yang mendalam pada pekerjaannya, biasanya mempunyai semangat kerja yang positif atau tinggi.⁴⁰

- b. Kekuatan melawan frustrasi, yaitu kemampuan untuk bangkit setelah gagal. Seseorang yang bersemangat kerja tinggi akan selalu optimis walaupun menjumpai kegagalan dalam pekerjaan.
- c. Kualitas bertahan, yaitu adanya ketekunan, keyakinan dan kepercayaan yang baik mengenai masa depan, dengan keyakinan ini akan ada kekuatan bertahan dalam pekerjaan.
- d. Semangat kelompok atau kerjasama. Semangat kelompok menampakkan hubungan antar anggota. Kerjasama diartikan sebagai sikap individu/kelompok untuk saling membantu dan mengerahkan kemampuannya.⁴¹ Semangat kerja akan menjadikan anggota bekerja dengan kerjasama, tolong menolong dan tidak saling menjatuhkan.

Berdasarkan penjelasan mengenai aspek dalam semangat kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat empat aspek antara lain: kegairahan, kekuatan melawan frustrasi, kualitas bertahan, dan semangat kelompok. Selanjutnya aspek semangat kerja ini akan dijadikan sebagai acuan penyusunan indikator dalam mengukur semangat kerja yang dimiliki anggota Urup Project Purwokerto.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Semangat kerja dipengaruhi oleh kepuasan anggota.⁴² Sedangkan kepuasan anggota dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang terpenuhi. Maka untuk mencapai kepuasan anggota keadaan kerja perlu memenuhi kebutuhannya, maka dengan terpenuhinya kebutuhan akan memberikan

³⁹ Muh. Alwi, Andi Sylvana, dan Risnashari, "Pengaruh Semangat Kerja Pegawai terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar", ..33.

⁴⁰ Sohibul Lutfi, *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa*, ...12.

⁴¹ Sohibul Lutfi, *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa*, ...10.

⁴² Yosep Guntur Gathut Sujati, "Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi, dan Implikasinya bagi Organisasi", (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2018), 15.

kepuasan sekaligus menimbulkan semangat kerja. Menurut Tohardi dalam Arianto, faktor semangat kerja dalam organisasi meliputi:⁴³

- a. Kebanggaan anggota terhadap pekerjaan dan adanya kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan secara baik dan tanggung jawab.
- b. Sikap pimpinan/ketua organisasi.
- c. Dorongan untuk maju yang tinggi.
- d. Anggapan telah diperlakukan dengan baik.
- e. Kemampuan berbaur dengan anggota lain.

Berdasarkan penjelasan dapat disimpulkan faktor semangat kerja meliputi: kebanggaan dan kepuasan terhadap pekerjaannya, sikap pimpinan, dorongan untuk maju, anggapan diperlakukan dengan baik, dan kemampuan berbaur.

4. Pentingnya Semangat Kerja

Menurut Tohardi dalam Arianto, pentingnya semangat kerja karyawan atau anggota bagi suatu organisasi antara lain:⁴⁴

- a. Dapat mengurangi angka absensi (bolos) atau malas bekerja.
- b. Dapat menjadikan pengerjaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan cepat selesai atau lebih singkat.
- c. Dapat meminimal angka kerusakan.
- d. Dapat menjadikan karyawan atau anggota senang (betah) bekerja, sehingga kemungkinan untuk pindah ke tempat lain semakin kecil.
- e. Dapat meminimal kecelakaan, karena anggota akan terdorong untuk bekerja secara hati-hati, teliti, dan sesuai aturan.

Berdasarkan penjelasan diatas faktor penting adanya semangat kerja, yaitu: dapat mengurangi angka bolos/malas kerja, pekerjaan cepat terselesaikan, minimnya angka kerusakan, menjadikan anggota menetap

⁴³ Dwi Agung Nugroho Arianto, "Analisis Penyebab dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru di SLB-C Yaspnub Kabupaten Demak", *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis, UNISNU JEPARA, Vol. 11 No. 1 Maret 2014*, (Jepara: UNISNU Jepara, 2014), 75.

⁴⁴ Dwi Agung Nugroho Arianto, "Analisis Penyebab dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru di SLB-C Yaspnub Kabupaten Demak", ... 74.

dalam organisasi, dan dapat mengurangi angka kecelakaan karena bekerja lebih hati-hati.

B. Motivasi Prososial

1. Pengertian Motivasi

Motivasi yaitu dorongan untuk berbuat sesuatu demi tujuan tertentu⁴⁵ Motivasi menurut Yorks dalam Andjarwati yaitu energi yang menggerakkan seseorang dalam mencukupi kebutuhan maupun keinginan dasarnya.⁴⁶ Menurut Noor, motivasi yaitu pendorong seseorang mengerahkan kemampuannya untuk menjalankan perintah dan tanggung jawab demi terpuaskannya sasaran maupun tujuan yang ingin dicapai.⁴⁷

Berdasarkan penjelasan pengertian diatas, disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menjadikan individu rela berbuat suatu tindakan demi terpuaskan dan tercapainya sasaran dan tujuan.

2. Pengertian Prososial

Prososial/perilaku menolong menurut Dayakisni dalam Yuliani yaitu perbuatan yang memberikan pengaruh (secara materi, fisik, maupun psikologis) bagi orang lain, tetapi bagi pelakunya tidak diperoleh keuntungan secara jelas.⁴⁸ Lingkup perilaku prososial adalah segala perbuatan maupun yang dirancang dengan tujuan membantu orang lain dengan tidak menghiraukan motif apapun didalamnya.⁴⁹ Prososial menurut

⁴⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), ...<https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Motivasi>

⁴⁶ Tri Andjarwati, "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland", *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, April 2015, Vol. 1 No. 1, (Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2015), 46.

⁴⁷ Muhammad Iqbal Noor dan Suharnomo, "Motivasi Islam dan Motivasi Prososial pada Lembaga Amil Zakat (Studi Terhadap para Pegawai Post Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Cabang Semarang)", *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 1 No. 2 Tahun 2012, Hlm 415-429, (Semarang: Universitas Diponegoro, 2012), 2-3.

⁴⁸ Lilis Yuliani, Yari Dwikurnaningsih, dan Setyorini, "Meningkatkan Perilaku Prososial melalui Layanan Bimbingan Kelompok dengan Menggunakan Teknik Permainan (Games) pada Anak Asrama Sion Salatiga", *Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran*, Vol. 2 No. 1, Tahun 2019, (Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, 2019), 34.

⁴⁹ Haidar Farras Hilmy, Sugiyarta Stanislaus, dan Moh. Iqbal Maburri, "Perilaku Prososial Masyarakat Arab yang Berelasi dengan Masyarakat Jawa", ...66.

Eisenberg dalam Christy ialah perbuatan sukarela individu untuk memberikan manfaat bagi orang lain.⁵⁰

Berdasarkan penjelasan pengertian diatas, disimpulkan bahwa prososial adalah segala bentuk perbuatan yang diperbuat/dirancang untuk membantu dan memberikan pengaruh bagi orang lain seperti pemberian dalam bentuk materi, fisik, ataupun psikologis, dengan sukarela.

3. Pengertian Motivasi Prososial

Menurut Reykowsky dalam Ashar, perilaku prososial berasal dari motivasi prososial dari dalam dirinya. Artinya para anggota yang dilandasi motivasi prososial akan memunculkan perilaku berbagi, menolong, berkorban demi orang lain, menghormati norma sosial yang berlaku, dan menerapkannya dalam relasi dengan orang lain.⁵¹ Motivasi prososial merupakan dorongan untuk melakukan perbuatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan orang lain, baik individu, kelompok, atau perkumpulan, maupun institusi sosial.⁵² Makna perilaku prososial secara nyata seperti perbuatan berbagi, menolong, kerjasama, dermawan, kejujuran, serta pertimbangan pada hak atau kesejahteraan manusia lain.⁵³

Berdasarkan pengertian diatas, disimpulkan bahwa motivasi prososial adalah dorongan pada pribadi atau kelompok untuk membantu dan memberikan pengaruh bagi orang lain seperti menolong, kerjasama, berbagi, bertindak jujur, dan berderma.

4. Aspek Prososial

Aspek prososial menurut Mussen, Conger, dan Kagan (1989) dalam Hilmy, yaitu:⁵⁴

⁵⁰ Christy dan Riana Sahrani, "Hubungan Place Attachment dengan Perilaku Prososial Relawan Sosial", *Provita Jurnal Psikologi Pendidikan*, Vol.8 No. 2, Hal 68-87, 2016, (Tarumanagara: Universitas Tarumanagara, 2016), 76.

⁵¹ Putri Mayangsari Ashar, Cindy Maria, dan Evany Victoriana, "Studi Deskriptif mengenai Motivasi Prososial pada Relawan Komunitas Berbagi Nasi di Kota Bandung", ...201.

⁵² Punky Aghistya Rahmah, dan Sita Rositawati, "Studi Deskriptif Mengenai Motivasi Prososial pada *Volunteer Save Street Child* Bandung", ... 231.

⁵³ Gusti Yuli Asih dan Margaretha Maria Shinta Pratiwi, "Perilaku Prososial ditinjau dari Empati dan Kematangan Emosi", ...34.

⁵⁴ Haidar Farras Hilmy, Sugiyarta Stanislaus, dan Moh. Iqbal Mabruhi, "Perilaku Prososial Masyarakat Arab yang Berelasi dengan Masyarakat Jawa", ...66.

- a. Berbagi, ialah kerelaan membagi perasaan dalam suka maupun duka dengan orang lain.
- b. Kerjasama, ialah kerelaan bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.
- c. Menolong, ialah kerelaan memberikan pertolongan pada orang lain.
- d. Jujur, ialah kerelaan melakukan sesuai apa adanya atau tidak curang.
- e. Berderma, ialah kerelaan dalam memberi sebagian barang pada orang yang dirasa memerlukan.

Berdasarkan aspek prososial diatas disimpulkan yaitu: berbagi, menolong, berderma, bertindak jujur, dan kerjasama. Selanjutnya aspek prososial ini akan dijadikan sebagai acuan penyusunan indikator dalam mengukur tingkat motivasi prososial yang dimiliki anggota Urup Project Purwokerto.

5. Faktor yang mempengaruhi perilaku prososial

Menurut Sears dalam Nuralifah yang mempengaruhi prososial meliputi:⁵⁵

a. Faktor situasional

- 1) Adanya kehadiran orang lain, semakin banyaknya orang yang mengetahui situasi tersebut akan memberikan kemungkinan kecil bagi seseorang benar-benar memberikan pertolongan. Menurut Darley dan Latane dalam Farhah dinamakan sebagai efek penonton (*bystander effect*). Dicontohkan dalam kasus pembunuhan Kitty Genovese diketahui bahwa orang-orang mendengar jeritan korban namun tidak menghubungi polisi, kemungkinan dalam keadaan ini menurut pengamat sosial merupakan tanda kemerosotan moral dan alienasi dalam masyarakat. Dugaan lain menurut Bibb Latane dan John Darley bahwa orang-orang yang menyaksikan kejadian tersebut

⁵⁵ Irma Putri Nuralifah dan Rohmatun, "Perilaku Prososial pada Siswa SMP Islam Plus Assalamah Ungaran Semarang ditinjau dari Empati dan Dukungan Sosial Teman Sebaya", *Jurnal Psikologi: Proyeksi*, Vol. 10, No. 1, (Semarang: Universitas Islam Agung Semarang, 2015), 9-10.

kemungkinan menduga sudah ada orang lain yang menghubungi sehingga tanggung jawab pribadi untuk menolong kurang.

- 2) Kondisi lingkungan, kondisi lingkungan seperti cuaca, derajat kebisingan dan luasnya kota menjadi pengaruh seseorang memberikan bantuan. Dalam penelitian Cunningham dalam Farhah bahwa adanya kecenderungan menolong pada kondisi cuaca cerah, siang hari daripada cuaca mendung, malam hari.⁵⁶
- 3) Tekanan waktu, seseorang yang tergesa-gesa ada kemungkinan mengabaikan memberi bantuan kepada orang lain.

b. Faktor yang menolong

- 1) Kepribadian. Kepribadian tertentu cenderung memotivasi dalam memberikan pertolongan pada beberapa keadaan namun tidak pada situasi lain. Misalnya, orang yang mempunyai keperluan agar diterima secara sosial, akan cenderung berderma yang dapat dilihat orang banyak, karena adanya keinginan untuk mendapatkan pujian.
- 2) Suasana hati, seseorang dengan kondisi suasana hati yang baik akan lebih mendorongnya memberikan bantuan.
- 3) Adanya perasaan bersalah, individu yang memiliki perasaan bersalah pada orang lain akan cenderung melakukan perbuatan positif pada yang pernah dirugikannya.
- 4) Distress dan rasa empati. *Personal distress* adalah reaksi terhadap kemalangan orang lain, seperti prihatin, cemas, takut, terkejut dan sebagainya. Sedangkan rasa empati adalah tindakan untuk mau berbagi pengalaman atau perasaan kemalangan yang terjadi.

c. Faktor yang ditolong

- 1) Orang yang disukai, perasaan suka dipengaruhi oleh daya tarik secara fisik maupun kebersamaan yang dilalui.

⁵⁶ Siti Farhah, "Hubungan Religiusitas dengan Perilaku Prososial Mahasiswa Pengurus Lembaga Dakwah Kampus UIN Syarif Hidayatullah Jakarta", (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2011), 29-30.

- 2) Orang yang pantas dibantu, memberikan pertolongan bila adanya pandangan bahwa penyebab permasalahan bukan orang tersebut.

Sedangkan menurut Sarwono dalam Nusantara yang menjadi pengaruh dalam berperilaku prososial antara lain:⁵⁷

a. Faktor dari luar

- 1) *Bystanders*, dalam situasi darurat kehadiran orang lain menjadi pengaruh perilaku menolong ataupun tidak.
- 2) Daya tarik, seseorang yang mempunyai daya tarik akan memberikan pengaruh pada orang lain untuk menolong.
- 3) Atribusi pada korban, membantu jika ketidakberuntungan bukan orang tersebut.
- 4) Model, dorongan memberikan pertolongan apabila ada model yang melakukan hal tersebut.
- 5) Tekanan waktu, orang yang terburu-buru akan lebih kecil kemungkinan menolong daripada orang yang santai.
- 6) Sifat kebutuhan korban, keyakinan seseorang benar-benar membutuhkan pertolongan, layak diberikan pertolongan dan bukan tanggung jawab korban sehingga perlu ditolong.

b. Faktor dari dalam

- 1) Situasi hati. Perasaan positif mampu meningkatkan perilaku membantu, sedangkan perasaan negatif kebalikannya.
- 2) Sifat, karakter penolong: pemaaf, memahami diri dan kebutuhan *self reinforcement* (penguatan diri).
- 3) Jenis kelamin, peranan ini tergantung akan keadaan dan bentuk pertolongan yang diperlukan. Menurut Deaux dalam Nusantara, laki-laki memberikan bantuan berupa tindakan pada saat situasi darurat, sedangkan wanita berupa dukungan emosi, motivasi, dan merawat.

⁵⁷ Bobby Ardhian Nusantara, "Tingkat Altruisme Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang (Studi Angkatan Tahun 2013, 2014 dan 2015)", (Semarang: Unnes, 2016), 23-26.

- 4) Tempat tinggal, kecenderungan perilaku menolong lebih besar dari orang yang tinggal di desa daripada di kota. Menurut Sarwono dan Meinarno dalam Nusantara bahwa orang perkotaan terlalu banyak stimulus dari lingkungan sehingga terlalu pilih-pilih dalam menerima informasi dan membuatnya tidak mempedulikan lingkungan.
- 5) Pola asuh, adanya kecenderungan anak tumbuh menjadi pribadi penolong apabila memiliki pola asuh demokratis.

Berdasarkan faktor-faktor diatas diatas disimpulkan terdapat dua faktor, antara lain: (1) faktor dari dalam, meliputi: sifat dan kepribadian, suasana hati, jenis kelamin, tempat tinggal, adaya perasaan bersalah, distress dan rasa empati, dan pola asuh. (2) faktor dari luar, meliputi: *bystanders*, daya tarik, kondisi lingkungan, tekanan waktu, atribusi pada korban, ada model, dan sifat kebutuhan si korban.

6. Pentingnya perilaku prososial

Manusia bukanlah makhluk individual yang bisa hidup sendiri, sehingga bergantung dan memerlukan orang lain, tanpa lingkungan sosial seseorang tidak akan merasakan hidup yang wajar dan bahagia.⁵⁸ Pada kontak sosial, perilaku prososial merupakan perilaku yang umum, lingkup perilaku prososial adalah segala perbuatan maupun yang dirancang dengan tujuan membantu orang lain tanpa menghiraukan motif apapun didalamnya.⁵⁹ Pentingnya memiliki perilaku prososial antara lain: dengan memiliki perilaku prososial potensi seseorang untuk diterima dalam lingkungan akan semakin besar. Sebagaimana dalam penelitian Rahajeng dan Wigati, semakin tinggi perilaku prososial maka kemungkinan diterima dalam lingkungan atau kelompok populer semakin besar, sedangkan orang yang memiliki perilaku prososial rendah maka kemungkinan masuk

⁵⁸ Gusti Yuli Asih dan Margaretha Maria Shinta Pratiwi, "Perilaku Prososial ditinjau dari Empati dan Kematangan Emosi", ...34.

⁵⁹ Haidar Farras Hilmy, Sugiyarta Stanislaus, dan Moh. Iqbal Mabruuri, "Perilaku Prososial Masyarakat Arab yang Berelasi dengan Masyarakat Jawa", ...66.

kelompok populer akan semakin kecil.⁶⁰ Selanjutnya menurut Dewi dalam Nuryanti bahwa menolong orang lain (perilaku prososial) dapat menimbulkan perasaan atau emosi positif yang akan memberikan efek kebahagiaan dan *psychological well-being* pada pelakunya.⁶¹

C. Pengaruh Tingkat Motivasi Prososial terhadap Semangat Kerja

Motivasi adalah energi yang menggerakkan seseorang dalam mencukupi kebutuhan maupun keinginan dasarnya.⁶² Sehingga dapat dikatakan bahwa seseorang melakukan suatu perbuatan karena didorong oleh kebutuhan maupun keinginan dasar tersebut. Motivasi prososial merupakan dorongan untuk melakukan perbuatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan individu, kelompok, atau perkumpulan, maupun institusi sosial.⁶³ Dapat diartikan bahwa dorongan untuk membantu/ meningkatkan kesejahteraan orang lain ini menjadi sebuah kebutuhan untuk dipenuhi, karena ada yang harus dipenuhi, maka seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapainya.

Menurut Dessler dalam Andjarwati, para psikolog berkeyakinan semua motivasi bermula dari ketegangan, yaitu apabila ada kebutuhan penting yang tidak terpenuhi. Dalam pendapat Maslow juga dinyatakan bahwa, sumber motivasi hanya berasal dari kebutuhan yang tidak terpenuhi, sedangkan kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menciptakan ketegangan sehingga tidak ada motivasi.⁶⁴ Maka bagi seseorang yang belum memenuhi kebutuhan akan berusaha memenuhinya dengan melakukan suatu tindakan. Maka apabila kebutuhan tersebut telah terpenuhi akan menimbulkan adanya kepuasan. Dalam pemenuhan kebutuhan untuk menolong orang lain akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi pelakunya. Diperkuat dalam pendapat Nuryanti bahwa

⁶⁰ Unita Werdi Rahajeng dan Tri Yogi Adi Wigati, "Perilaku Prososial sebagai Prediktor Status Teman Sebaya pada Remaja", *Jurnal Psikologi Teori dan Terapan*, Vol. 8 No. 2, (Malang: Universitas Brawijaya, 2018). 129-130.

⁶¹ Sofi Nuryanti, "Empathy and Happiness of Disaster Volunteers", *Interaktif: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, Vol. 12, No.2, (Malang: Universitas Brawijaya, 2020), 85.

⁶² Tri Andjarwati, "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland", ...46.

⁶³ Punky Aghistya Rahmah, dan Sita Rositawati, "Studi Deskriptif Mengenai Motivasi Prososial pada *Volunteer Save Street Child* Bandung", ...231.

⁶⁴ Tri Andjarwati, "Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland", ...46.

setelah menolong orang lain para relawan merasakan emosi positif seperti senang, bahagia, bersyukur, dan puas pada hidup.⁶⁵ Kepuasan dalam menolong berdampak positif bagi pelaku maupun orang yang ditolong. Namun apabila adanya ketidakpuasan pada diri anggota dalam organisasi maka dapat mengakibatkan dampak negatif antara lain bersikap menentang dan tidak produktif.⁶⁶

Setiap anggota memiliki suatu harapan atau keinginan yang mereka yakini akan mereka capai dalam sebuah organisasi. Besarnya harapan tersebut tergantung dari tingkat motivasi anggota yang dalam hal ini tingkat motivasi prososial, sedangkan motivasi bersumber pada kebutuhan atau keinginan dasar individu. Sehingga dapat dikatakan bahwa organisasi juga memiliki tujuan untuk memenuhi harapan anggotanya selain dari tujuan organisasi itu sendiri. Dalam suatu organisasi faktor keberhasilan dan berkembangnya dipengaruhi oleh kepuasan seluruh kegiatan organisasinya. Maka apabila organisasi memperhatikan dan peduli terhadap kesejahteraan para anggotanya maka akan menjadikan persepsi yang positif dari para anggota terhadap lingkungan organisasi. Persepsi positif ini akan memberikan dampak motivasi yang positif juga bagi anggota. Namun, apabila organisasi tidak peduli dengan kesejahteraan anggotanya maka akan berdampak negatif bagi persepsi maupun motivasi anggota yang dimiliki.

Anggota dengan tingkat motivasi yang tinggi dalam hal ini motivasi prososial, maka akan bertahan pada organisasi, bekerja dengan maksimal, serta mampu mengurangi beban maupun stress anggota lain.⁶⁷ Hal ini karena inti motivasi adalah untuk mencapai tujuan bersama yaitu tujuan individu sekaligus tujuan organisasi. Sedangkan anggota yang memiliki tingkat motivasi prososial rendah akan mengerjakan pekerjaan tidak maksimal dan merugikan organisasi.

⁶⁵ Sofi Nuryanti, "*Empathy and Happiness of Disaster Volunteers*", ...91.

⁶⁶ Yosep Guntur Gathut Sujati, "Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi, dan Implikasinya bagi Organisasi", (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2018), 2.

⁶⁷ Yosep Guntur Gathut Sujati, "Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi, dan Implikasinya bagi Organisasi", ...41.

Anggota yang telah memiliki tingkat motivasi prososial tinggi dapat dimaknai bahwa ia memiliki kepuasan pada pekerjaannya yang hal ini akan berdampak pada semangat kerja yang dimilikinya.

Semangat kerja adalah kesanggupan atau kesediaan pribadi maupun kelompok dengan saling bekerja sama secara sukarela, giat, tekun, disiplin, tanggung jawab, dan bersedia untuk menggapai tujuan dari organisasi.⁶⁸ Dalam organisasi, faktor pokok untuk keberhasilan organisasi adalah kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja maka akan mempengaruhi semangat kerja dan loyalitas para anggota sehingga mampu mengefektifkan organisasi. Apabila kepuasan kerja terpenuhi maka para anggota biasanya akan memenuhi presensi kehadiran dan prestasi yang lebih bagus daripada anggota yang kurang mendapat kepuasan dalam kerja. Sebaliknya jika kepuasan pada pekerjaan kurang akan mengakibatkan semangat kerja turun, produktivitas menjadi rendah hingga menjadikan lingkungan sosial kerja tidak sehat.⁶⁹

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi prososial berpengaruh terhadap semangat kerja anggota. Namun perlu disadari bahwa manusia satu dengan manusia lain berbeda, baik dari berpandangan, berbuat maupun dalam mencurahkan pandangannya mengenai dorongan membantu orang lain (prososial), yang kemudian berpengaruh pada semangat kerja anggota dalam sebuah organisasi.

D. Hipotesis

Hipotesis dalam bahasa Yunani antara lain (*hupo*/sementara) dan (*thesis*/ pernyataan atau teori). Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara dan harus diuji keasliannya.⁷⁰ Pengujian kebenarannya melalui pengumpulan data empirik. Hipotesis pada penelitian ini yaitu:

⁶⁸ Abdul Aziz Nugraha Pratama dan Aprina Wardani, "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)", ...120.

⁶⁹ Yosep Guntur Gathut Sujati, "Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi, dan Implikasinya bagi Organisasi", ...43.

⁷⁰ Syofian Siregar, "Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS", (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), 38.

Ha : Ada pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto.

Ho : Tidak ada pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto.

Jika hipotesis nihil yang diterima, artinya tidak ada pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto. Sebaliknya bila hipotesis kerja yang diterima, artinya ada pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian untuk mengkaji populasi atau sampel, dengan pengumpulan data memakai instrumen penelitian, analisis datanya bersifat kuantitatif/statistik, dan bertujuan menguji hipotesis yang dirumuskan.⁷¹ Pada penelitian kuantitatif dari pengumpulan data, penafsiran data, hingga penampilan hasil datanya lebih banyak memakai angka.⁷² Sehingga disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dengan menggunakan angka statistik dalam prosenya.

2. Jenis Penelitian

Berdasarkan metode, penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey. Penelitian survey yaitu penelitian yang dilakukan tanpa merubah atau memberikan perlakuan khas pada variabel penelitiannya.⁷³ Data penelitian diperoleh dari responden yaitu anggota Urup Project Purwokerto, dengan menggunakan kuesioner sebagai pengumpulan datanya. Responden akan menjawab pernyataan, dan hasilnya akan disajikan secara deskriptif untuk mengetahui gambaran atau hasilnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Organisasi Urup Project Purwokerto tepatnya di Desa Kedondong RT 03 RW 002 Sokaraja. Dan dilakukan pada bulan Maret-September 2021.

⁷¹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", (Bandung: Alfabeta, 2015), 8.

⁷² Sandu Siyoto dan Ali Sodik, "Dasar Metodologi Penelitian", (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 17.

⁷³ Syofian Siregar, "Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS", ...4.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi yaitu objek/subjek yang telah dipilih untuk dipelajari, memiliki kualitas tertentu untuk diambil kesimpulan.⁷⁴ Populasi pada penelitian ini yaitu anggota Urup Project Purwokerto dengan detail jumlah anggota angkatan 2019 sejumlah 102 anggota dan angkatan 2020 sejumlah 69. Populasi dalam penelitian ini 171 anggota.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi.⁷⁵ Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, yaitu dilakukan dengan mengambil sampel secara random (acak) dari populasi dengan tidak memandang tingkatan, hal ini bila anggota populasi dianggap homogen (sama).⁷⁶ Penentuan ukuran sampel menggunakan teori Suharsimi Arikunto yang menyatakan bahwa jika subjeknya kurang dari 100 sebaiknya diambil semua sehingga merupakan penelitian populasi, dan jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.⁷⁷ Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah $171 \times 20\% = 34,2$ yang kemudian dibulatkan menjadi 34 responden.

D. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dengan menggali informasi dan diambil kesimpulannya.⁷⁸

Variabel dalam penelitian yaitu:

1. Variabel Independen (X) atau Variabel Bebas

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau penyebab perubahan atau timbulnya variabel dependen.⁷⁹ Variabel bebas dalam penelitian ini adalah “Motivasi Prososial”.

⁷⁴ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, ...38.

⁷⁵ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, ... 81.

⁷⁶ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, ... 82.

⁷⁷ Suharsimi Arikunto, “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1996), 120.

⁷⁸ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, ... 38.

⁷⁹ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, ...39.

2. Variabel Dependen (Y) atau Variabel Terikat

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen.⁸⁰ Variabel terikat dalam penelitian ini adalah “Semangat Kerja”.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pernyataan/ pertanyaan untuk dijawab oleh responden. Kuesioner bisa berbentuk pernyataan/ pertanyaan terbuka atau tertutup, bisa dibagikan langsung pada responden atau melalui pos atau internet.⁸¹ Angket penelitian ini berbentuk kuesioner tertutup, yakni berisi pertanyaan beserta *option* respon yang sudah disediakan dan tidak memberi kesempatan memberi jawaban lain.⁸²

Angket penelitian yang digunakan yaitu skala likert. Skala likert merupakan skala yang bisa dipakai untuk mengukur pendapat, sikap dan tanggapan individu maupun kelompok mengenai fenomena pada lingkungan sosial.⁸³ Untuk analisis kuantitatif, pada *option* respon diberi skor, yaitu:

Table 3.1. Angket Skala Likert

No	Pilihan Jawaban	Skor	
		Positif	Negatif
1	Selalu (SL)	4	4
2	Sering (S)	3	3
3	Hampir Tidak Pernah	2	2
4	Tidak Pernah	1	1

Alternatif jawaban bisa berupa apapun selama dapat dipakai untuk mengukur tanggapan, sikap, dan pandangan mengenai suatu objek, misalnya puas baik, senang, dan lain-lain.⁸⁴ Dalam pilihan tidak disediakan

⁸⁰ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, ...39.

⁸¹ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, ...142.

⁸² Rahmadi, “Pengantar Metodologi Penelitian”, (Banjarmasin: Antasari Press, 2011), 85.

⁸³ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, ...93.

⁸⁴ Syofian Siregar, “Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS”, ...26.

jawaban tengah (ragu-ragu) karena: (1) merupakan kategori *undecided* atau mempunyai makna ganda, belum menentukan jawaban, dapat berarti tidak berpihak, “tidak setuju” tidak, “setuju” juga tidak, atau mungkin malah ragu-ragu. (2) menyebabkan kecenderungan memilih pilihan tengah, terutama bagi yang masih ragu-ragu dalam menjawab. (3) *Option* SL-S-HTP-TP digunakan untuk mengukur kecondongan responden memilih pada arah Selalu atau Tidak Pernah. Sehingga bila disediakan *option* tengah, akan berdampak banyaknya kehilangan data dan mengurangi informasi yang seharusnya dapat diperoleh dari responden.⁸⁵ Teknik pengumpulan data dengan kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data penelitian tentang pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto.

2. Observasi

Observasi merupakan metode pengamatan sekaligus pencatatan secara sistematis terhadap fenomena pada objek penelitiannya.⁸⁶ Dalam penelitian ini, penulis menggunakan observasi non-partisipan, yaitu dengan tidak terlibat aktif pada kegiatan yang dilakukan oleh informan, hanya sebagai pengamat independen.⁸⁷ Observasi dilakukan dengan mengamati akun media sosial berupa Instagram dan YouTube Urup Project serta WhatsApp anggota Urup Project.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan dengan pencatatan dengan data yang sudah ada. Tekniknya dengan mengambil dari data dokumen yang telah ada.⁸⁸ Dokumentasi pada penelitian ini untuk mendapatkan data tentang visi-misi, struktur organisasi, bukti kegiatan, dan dokumen lainnya.

⁸⁵ Filipus Neri Iswanto, “Hubungan Motif Prososial dan Semangat Kerja Relawan di Lembaga PMI Yogyakarta”, (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2008), 36.

⁸⁶ Rahmadi, “Pengantar Metodologi Penelitian”, ...80.

⁸⁷ Sugiyono, “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”, ...145.

⁸⁸ Hardani, dkk, “Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif”, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu, 2020), 149.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat pengukur gejala alam ataupun sosial yang diamati.⁸⁹ Bentuk instrumennya berhubungan dengan metode yang digunakan pada pengumpulan data⁹⁰ pada penelitian ini menggunakan metode angket maka instrumennya adalah lembar angket atau kuesioner tertutup.

1. Angket Motivasi Prososial

Dalam angket ini mengungkapkan bagaimana motivasi prososial yang dimiliki anggota Urup Project Purwokerto. Indikator motivasi prososial dalam penelitian ini mengacu pada konsep mengenai aspek motivasi prososial berdasarkan teori Mussen dalam Hilmy yaitu berbagi, menolong, berderma, kerjasama, dan bertindak jujur.

Table 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian (Motivasi Prososial)

No	Aspek-Aspek	Indikator	Nomor Item		Jmh
			Positif	Negatif	
1	Berbagi	a. Perhatian pada orang lain	1, 11,	21, 31,	8
		b. Kemampuan menampung masalah	16	36	
2	Kerjasama	a. Kemampuan bekerja dengan orang lain	2, (7), (12), 17	(22), 27, 32, 37	8
			6	26	
3	Menolong	a. Tindakan menolong orang lain	3, 8, 13	(18), 23, (28), 33, 38	8
			(4), (9), 14, (19)	(24), 29, 34, 39	
4	Bertindak jujur	a. Kemampuan melakukan sesuai apa adanya/tidak berbuat curang	5, 10, (15), 20	25, 30, 35, 40	8
TOTAL			19	21	40

Keterangan: Dengan () = Angket gagal

Tanpa () = Angket Valid dan Reable

⁸⁹ ⁸⁹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", ..102.

⁹⁰ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, "Dasar Metodologi Penelitian", (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 78.

2. Angket Semangat Kerja

Dalam angket ini mengungkapkan bagaimana semangat kerja yang dimiliki anggota Urup Project Purwokerto. Indikator semangat kerja dalam penelitian ini mengacu pada konsep mengenai aspek semangat kerja berdasarkan teori Maier dalam Laksarini yaitu kegairahan, kekuatan melawan frustrasi, kualitas bertahan, dan semangat kelompok.

Table 3.3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian (Semangat Kerja)

No	Aspek-Aspek	Indikator	Nomor Item		Jmh
			Positif	Negatif	
1	Kegairahan	a. Rasa senang yang tinggi pada pekerjaan	1, 5,	20, 24, 36	10
		b. Keinginan tinggi menyelesaikan pekerjaannya	9, 13, (17)	28, 32,	
2	Kekuatan untuk melawan frustrasi	a. Kemampuan bersikap tenang diatas tekanan	2, 6, 10, (14)	21, 25, 29, 33, 37, 40	10
3	Kualitas untuk bertahan	a. Keterlibatan pada pekerjaan	3, 7, (11), 15, (18)	22, 26, 30, 34, 38	10
4	Semangat kelompok	a. Kemampuan menjalin dan bekerjasama dengan kelompok	(4), 8, 12, 16, (19)	23, 27, 31, 35, 39	10
TOTAL			19	21	40

Keterangan: Dengan () = Angket gagal

Tanpa () = Angket Valid dan Reable

G. Uji Coba Instrument Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, instrumen penelitian di uji coba agar instrumen tersebut mempunyai unsur validitas dan reliabilitas. Uji coba instrumen penelitian ini dilakukan pada komunitas Sedekah Ngider Purwokerto.

1. Uji Validitas

Uji Validitas yaitu menguji akurasi data antara data pada objek dan data laporan peneliti.⁹¹ Instrumen yang valid artinya instrumen tersebut bisa digunakan mengukur apa yang seharusnya diukur.⁹² Validitas dalam penelitian ini untuk menguji kevaliditasan dari instrumen yang dipakai untuk mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Adapun teknik yang digunakan adalah korelasi *product moment*,⁹³ yaitu dengan mengkorelasikan skor dari tiap item dengan skor total.⁹⁴

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koevisien validitas

N = Banyaknya subjek

X = Nilai pendamping

Y = Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya⁹⁵

Kriteria pengujiannya:⁹⁶

a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, = Data valid.

b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, = Data tidak valid.

Diketahui r_{tabel} pada jumlah sampel (n) 34 dan taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,339.

⁹¹ Hardani, dkk, "Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif", ...198.

⁹² Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", ...121.

⁹³ Syofian Siregar, "Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS", ...48.

⁹⁴ Duwi Priyatno, "Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS", (Yogyakarta: Gava Media, 2010), 17.

⁹⁵ Syofian Siregar, "Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS", (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), 48.

⁹⁶ Iqbal Fanani, dkk, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus RSUD UKI)", *Fundamental Management Journal*, Vol. 1 No. 1, (Jakarta: Universitas Kristen Indonesia, tt), 46.

Table 3.4. Output SPSS Uji Validitas Variabel X

No,Item	Nilai r_{hitung}	Nilai (r_{tabel}) ($\alpha = 5\%$) 0,05 (n=34)	Keputusan
Item 1	0,576	0,339	Valid
Item 2	0,406	0,339	Valid
Item 3	0,680	0,339	Valid
Item 4	0,126	0,339	Tidak Valid
Item 5	0,472	0,339	Valid
Item 6	0,629	0,339	Valid
Item 7	0,241	0,339	Tidak Valid
Item 8	0,523	0,339	Valid
Item 9	-0,020	0,339	Tidak Valid
Item 10	0,625	0,339	Valid
Item 11	0,499	0,339	Valid
Item 12	-0,107	0,339	Tidak Valid
Item 13	0,458	0,339	Valid
Item 14	0,511	0,339	Valid
Item 15	0,309	0,339	Tidak Valid
Item 16	0,590	0,339	Valid
Item 17	0,629	0,339	Valid
Item 18	-0,511	0,339	Tidak Valid
Item 19	-0,094	0,339	Tidak Valid
Item 20	0,642	0,339	Valid
Item 21	0,489	0,339	Valid
Item 22	0,046	0,339	Tidak Valid
Item 23	0,654	0,339	Valid
Item 24	0,247	0,339	Tidak Valid
Item 25	0,708	0,339	Valid
Item 26	0,696	0,339	Valid
Item 27	0,470	0,339	Valid
Item 28	0,193	0,339	Tidak Valid
Item 29	0,502	0,339	Valid
Item 30	0,502	0,339	Valid
Item 31	0,403	0,339	Valid
Item 32	0,661	0,339	Valid
Item 33	0,562	0,339	Valid
Item 34	0,703	0,339	Valid
Item 35	0,492	0,339	Valid
Item 36	0,779	0,339	Valid
Item 37	0,690	0,339	Valid
Item 38	0,563	0,339	Valid
Item 39	0,660	0,339	Valid
Item 40	0,481	0,339	Valid

Table 3.5. Output SPSS Uji Validitas Variabel Y

No,Item	Nilai r_{hitung}	Nilai (r_{tabel}) ($\alpha = 5\%$) 0,05 (n=34)	Keputusan
Item 1	0,379	0,339	Valid
Item 2	0,456	0,339	Valid
Item 3	0,610	0,339	Valid
Item 4	0,281	0,339	Tidak Valid
Item 5	0,575	0,339	Valid
Item 6	0,489	0,339	Valid
Item 7	0,486	0,339	Valid
Item 8	0,746	0,339	Valid
Item 9	0,404	0,339	Valid
Item 10	0,602	0,339	Valid
Item 11	0,297	0,339	Tidak Valid
Item 12	0,536	0,339	Valid
Item 13	0,424	0,339	Valid
Item 14	0,224	0,339	Tidak Valid
Item 15	0,546	0,339	Valid
Item 16	0,486	0,339	Valid
Item 17	0,301	0,339	Tidak Valid
Item 18	0,338	0,339	Tidak Valid
Item 19	0,313	0,339	Tidak Valid
Item 20	0,483	0,339	Valid
Item 21	0,535	0,339	Valid
Item 22	0,597	0,339	Valid
Item 23	0,617	0,339	Valid
Item 24	0,637	0,339	Valid
Item 25	0,715	0,339	Valid
Item 26	0,769	0,339	Valid
Item 27	0,349	0,339	Valid
Item 28	0,764	0,339	Valid
Item 29	0,616	0,339	Valid
Item 30	0,629	0,339	Valid
Item 31	0,516	0,339	Valid
Item 32	0,672	0,339	Valid
Item 33	0,598	0,339	Valid
Item 34	0,601	0,339	Valid
Item 35	0,404	0,339	Valid
Item 36	0,686	0,339	Valid
Item 37	0,717	0,339	Valid
Item 38	0,547	0,339	Valid
Item 39	0,682	0,339	Valid
Item 40	0,610	0,339	Valid

Berdasarkan hasil uji angket motivasi prososial dan semangat kerja menggunakan validitas *product moment* menggunakan aplikasi *SPSS versi 22*, diperoleh uji angket motivasi prososial 30 item valid dan 10 item tidak valid, sedangkan angket semangat kerja diperoleh 34 item valid dan 6 item tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah menguji derajat ketetapan alat ukur yang diujikan berulang-ulang.⁹⁷ Uji reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, yaitu untuk menghitung reabilitas suatu tes dengan tidak memiliki opsi “benar” “salah” atau “ya” “tidak”, namun sikap atau perilaku.⁹⁸

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r	= Reliabilitas Instrumen
k	= Banyaknya butir pernyataan
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah varians butir
σ_t^2	= Jumlah total

Pengujian menggunakan *Cronbach Alpha* yaitu apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6, maka instrumen penelitian reliabel, sebaliknya jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,6 maka tidak reliabel. Dalam pengujian ini menggunakan bantuan *SPSS Versi 22*.

⁹⁷ Duwi Priyatno, “Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS”, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), 30.

⁹⁸ Syofian Siregar, “Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS”, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2013), 56-58.

Table 3.6. Output SPSS Reliabilitas Variabel X

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x.p1	94.24	99.882	.526	.931
x.p2	94.09	104.143	.393	.932
x.p3	93.94	100.118	.645	.929
x.p5	94.38	103.092	.438	.932
x.p6	94.24	97.094	.616	.930
x.p8	94.32	100.589	.457	.932
x.p10	94.15	101.038	.566	.930
x.p11	93.88	101.622	.478	.931
x.p13	94.15	102.978	.433	.932
x.p14	93.97	102.878	.449	.931
x.p16	93.76	101.701	.509	.931
x.p17	93.85	100.311	.592	.930
x.p20	93.91	100.204	.622	.930
x.p21	94.09	101.053	.468	.931
x.p23	93.97	98.817	.647	.929
x.p25	93.94	96.178	.698	.928
x.p26	93.79	98.532	.678	.929
x.p27	94.09	101.174	.457	.931
x.p29	94.09	102.325	.452	.931
x.p30	93.97	100.817	.441	.932
x.p31	93.79	103.199	.362	.932
x.p32	93.97	97.969	.618	.929
x.p33	93.71	97.911	.553	.931
x.p34	93.91	97.840	.705	.928
x.p35	94.32	102.286	.442	.931
x.p36	93.88	97.258	.744	.928
x.p37	93.62	99.455	.673	.929
x.p38	93.94	101.754	.485	.931
x.p39	93.47	98.742	.668	.929
x.p40	94.38	99.940	.479	.931

Table 3.7. Output SPSS Reliabilitas Statistik Variabel X

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.933	30

Table 3.8. Output SPSS Reliabilitas Variabel Y

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.p1	110.26	128.382	.290	.940
y.p2	110.38	128.122	.420	.939
y.p3	110.50	126.924	.600	.938
y.p5	110.44	126.375	.494	.938
y.p6	110.50	127.530	.437	.939
y.p7	110.59	127.704	.381	.939
y.p8	110.38	123.637	.690	.937
y.p9	110.18	128.756	.281	.940
y.p10	110.50	124.076	.558	.938
y.p12	110.38	126.365	.457	.939
y.p13	110.47	128.135	.354	.940
y.p15	110.29	124.578	.474	.939
y.p16	110.26	126.140	.431	.939
y.p20	110.32	123.559	.483	.939
y.p21	110.35	124.963	.506	.938
y.p22	109.97	122.454	.600	.937
y.p23	110.35	124.963	.559	.938
y.p24	110.26	124.079	.592	.938
y.p25	110.24	123.458	.698	.937
y.p26	110.18	120.513	.780	.935
y.p27	109.88	128.289	.352	.940
y.p28	110.12	119.865	.764	.936
y.p29	110.09	122.507	.630	.937
y.p30	109.97	121.969	.632	.937
y.p31	110.15	125.644	.495	.938
y.p32	110.18	123.907	.643	.937
y.p33	110.29	123.305	.608	.937
y.p34	109.94	122.724	.632	.937
y.p35	110.41	126.250	.363	.940
y.p36	109.94	123.754	.672	.937
y.p37	110.41	122.916	.700	.936
y.p38	110.12	124.834	.559	.938
y.p39	110.03	121.423	.710	.936
y.p40	110.06	123.572	.603	.937

Table 3.9. Output SPSS Reliabilitas Statistik Variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.940	34

Berdasarkan hasil Uji diatas, diketahui nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* motivasi prososial dengan 30 item pernyataan yaitu $0,933 > 0,6$ maka dapat disimpulkan reliable dan dapat digunakan. Selanjutnya nilai reliabilitas *Cronbach Alpha* semangat kerja dengan 34 item pernyataan yaitu $0,940 > 0,6$ maka dapat disimpulkan reliable dan dapat digunakan.

Dalam penelitian angket yang digunakan adalah yang telah diuji cobakan atau dianalisis yaitu angket yang telah valid dan reable. Untuk keperluan analisis pada tiap item maupun indikatornya, penomoran dirubah mengikuti urutan penomoran sebagai berikut:

Table 10. Instrumen Penelitian Variabel X

No	Aspek-Aspek	Indikator	Nomor Item		Jmh
			Positif	Negatif	
1	Berbagi	a. Perhatian pada orang lain	1, 8, 11	14, 21, 26	8
		b. Kemampuan menampung masalah	5	17	
2	Kerjasama	a. Kemampuan bekerja dengan orang lain	2, 12	18, 22, 27	5
3	Menolong	a. Tindakan menolong orang lain	3, 6, 9	15, 23, 28	6
4	Bertindak jujur	a. Kemampuan melakukan sesuai apa adanya/tidak berbuat curang	10	19, 24, 29	4
5	Berderma	a. Kemampuan memberikan harta/benda miliknya	4, 7, 13	16, 20, 25, 30	7
TOTAL			13	17	30

Table 11. Instrumen Penelitian Variabel Y

No	Aspek-Aspek	Indikator	Nomor Item		Jmh
			Positif	Negatif	
1	Kegairahan	a. Rasa senang yang tinggi pada pekerjaan	1, 4	14, 18, 30	9
		b. Keinginan tinggi menyelesaikan pekerjaannya	8, 11	22, 26	
2	Kekuatan untuk melawan frustrasi	a. Kemampuan bersikap tenang diatas tekanan	2, 5, 9	15, 19, 23, 27, 31, 34	9

3	Kualitas untuk bertahan	a. Keterlibatan pada pekerjaan	3, 6, 12	16, 20, 24, 28, 32	8
4	Semangat kelompok	a. Kemampuan menjalin dan bekerjasama dengan kelompok	7, 10, 13	17, 21, 25, 29, 33	8
TOTAL			13	21	34

H. Teknik Analisis Data

Kegiatan analisis data adalah tahapan bila seluruh data dari responden maupun sumber lain sudah terkumpul. Dalam analisis data dilakukan pengelompokan sesuai variabel maupun jenis responden, kemudian disusun, disajikan tiap variabel, perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti.⁹⁹ Proses analisis data dilakukan menggunakan *Microsoft Excel* dan juga *SPSS* versi 22.

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif penyajian datanya menggunakan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, media, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase.¹⁰⁰

Data tentang motivasi prososial dan semangat kerja merupakan data yang diperoleh pada penelitian ini. Tingkat motivasi prososial dan semangat kerja akan diketahui menggunakan teknik analisis mean dan teknik presentase atau kategorisasi (tinggi, sedang dan rendah). Penafsiran skor dengan kriteria rata-rata (mean) digunakan untuk mengetahui besaran koefisien korelasi dan juga terlebih dahulu mencari nilai standar deviasinya.

⁹⁹ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", ...147.

¹⁰⁰ Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", ...147.

a. Mencari Mean (rata-rata)

Menghitung rata-rata yaitu dengan jumlah semua data, dibagi banyak data.¹⁰¹

$$\text{Rumus : } \bar{x} = \frac{X_1+X_2+X_3+\dots+X_i}{n} \text{ atau } \bar{x} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Keterangan:

$\sum X_i$ = Nilai tiap data

\bar{x} = Mean

n = Jumlah data

b. Mencari Simpangan Baku (*Standar Deviasi*)

Simpangan baku (*standar deviasi*) merupakan tingkat variasi dari kelompok data atau ukuran standar penyimpangan dari nilai rata-ratanya. Lambang standar deviasi pada populasi= σ (*tho*), sedangkan pada sampel= s.¹⁰²

$$\text{Rumus: } s = \sqrt{\frac{\sum(x_i - \bar{x})^2}{n-1}}$$

Keterangan:

s = Standar deviasi

x_i = Data Pengukuran/ Skor responden

n = Jumlah data/ responden

\bar{x} = Mean (rata-rata)

c. Menentukan Kategorisasi

Kategorisasi bertujuan untuk mengelompokkan tiap variabel yang dilakukan pada distribusi normal. Kategorisasi pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui tingkatan motivasi prososial dan semangat kerja.

¹⁰¹ Syofian Siregar, "Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS", ...96.

¹⁰² Syofian Siregar, "Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS", ...99.

Norma Kategorisasi: ¹⁰³

- 1) Tinggi : $X > M + 1 SD$
- 2) Sedang : $M - 1 SD \leq X < M + SD$
- 3) Rendah : $X < M - 1 SD$

Keterangan:

M = Mean

SD = Standar Deviasi

2. Uji Prasyarat Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data terdistribusi dengan normal atau tidak.¹⁰⁴ Pengujian normalitas pada penelitian ini dengan *Kolmogrov-Smirnov* untuk nilai residual dengan bantuan *SPSS versi 22*. Dengan Uji residual akan diketahui nilai residual berdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik yaitu berdistribusi normal. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ = Nilai berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ = Nilai tidak berdistribusi normal.¹⁰³

Table 3.12. Output SPSS Uji Normalitas (Kolmogorov Smirnov)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	11.11212460
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.064
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
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.

¹⁰³ Fenny Dwi Andayani, "Hubungan antara Persepsi tentang Fungsi-fungsi Layanan Bimbingan Konseling dan Konsep Diri dengan Kemandirian Anak di Panti Asuhan", Thesis (Yogyakarta: Universitas Aahmad Dahlan: 2019), 6.

¹⁰⁴ Duwi Priyatno, "Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS", ...36.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas diperoleh nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka diartikan nilai berdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji adakah hubungan yang linear atau tidak kedua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional.¹⁰⁵ Kriteria pengujiannya yaitu jika nilai sig. deviation from linierity $> 0,05$ maka terdapat hubungan yang linier variabel x dan y, sedangkan sebaliknya jika nilai sig. deviation from linierity $< 0,05$ maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel x dengan variabel y.¹⁰⁶

Table 3.13. Output SPSS Uji Linearitas Anova

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Semangat Kerja * Motivasi Prosocial	Between Groups	(Combined)	4892.902	23	212.735	2.328	.083
		Linearity	1731.918	1	1731.918	18.952	.001
		Deviation from Linearity	3160.984	22	143.681	1.572	.232
	Within Groups		913.833	10	91.383		
Total			5806.735	33			

Berdasarkan hasil uji linieritas diatas didapatkan nilai sig $0,232 > 0,05$ sehingga disimpulkan terdapat hubungan yang linier pada motivasi prososial dengan semangat kerja.

3. Analisis Data Penelitian (Uji Hipotesis Penelitian)

Analisis data merupakan kegiatan pengolahan data menjadi informasi agar mudah dipahami dalam menjawab masalah penelitian (hipotesis). Pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana yaitu digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.¹⁰⁷

a. Menentukan persamaan garis regresi

¹⁰⁵ Duwi Priyatno, "Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS", ...42.

¹⁰⁶ Anisah Rustiani, "Hubungan Pola Asuh OrangTua Demokratis dengan Perilaku Prosocial Siswa Kelas IX di SMP Negeri Terpadu Unggulan 2 Tana Tidung Tahun Pelajaran 2016/2017", (Tarakan: Universitas Borneo Tarakan, 2017), 43.

¹⁰⁷ Duwi Priyatno, "Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS", ...78.

Rumus *simple linear regression*:¹⁰⁸

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a dan b = Konstanta

X = Variabel bebas

n = Jumlah data

Konstanta a dan b ditentukan menggunakan persamaan:

$$a = \frac{(\sum Y_i)(\sum X_i^2) - (\sum X_i)(\sum X_i Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

$$b = \frac{n (\sum X_i Y_i) - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2}$$

b. Uji Hipotesis dan Uji Signifikansi

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen maka digunakanlah uji signifikansi. Uji signifikansi menggunakan uji-t. Nilai statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependennya. Hipotesis yang akan diuji:

H_a : Ada pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto.

H_o : Tidak ada pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto.

Pengambilan keputusannya apabila nilai sig. > 0,05 artinya H_a ditolak “tidak ada pengaruh yang signifikan” sedangkan bila nilai sig. < 0,05 artinya H_a yang diterima “terdapat pengaruh yang signifikan”.

c. Menentukan Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menentukan besar persentasenya.¹⁰⁹ Pada penelitian ini akan dicari seberapa besar pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto.

¹⁰⁸ Syofian Siregar, “Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS”, ...284.

¹⁰⁹ Duwi Priyatno, “Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS”, (Yogyakarta: Gava Media, 2010), 83.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Urup Project

Urup Project adalah perkumpulan yang bergerak dalam bidang sosial, kepemudaan, dan lingkungan, serta dalam bekerjanya dilakukan secara sukarela. Perkumpulan ini berdiri pada tanggal 21 Februari 2016 oleh Angga Feri Setyawan. Tercetusnya organisasi ini bermula dari keinginan beliau saat menjalani studi semester akhir, beliau berkeinginan untuk silaturahmi khususnya teman kelas (PAI) tidak terputus walaupun telah usai menempuh jenjang perkuliahan. Sehingga dibuatlah kegiatan sosial yang dilakukan sebulan sekali yang kemudian diberi nama Gank5al Foundation. Kegiatan tersebut menggunakan dana sukarela dari teman satu kelas (walaupun tidak semuanya mengikuti), dan aksi ini kemudian ditawarkan kepada alumni sekolah beliau semasa SMA, SMP dan teman-teman organisasi diperkuliahan turut merespon positif kegiatan ini. Hingga kemudian di bentuklah Urup Project yang didirikan untuk mengajak generasi muda yang mulanya tidak memiliki kegiatan, menjadi memiliki kegiatan yang positif. Kata “Urup Project” terinspirasi dari falsafah hidup Sunan Kalijaga, yaitu “Urip Iku Urup”, yang berarti hidup itu harus bercahaya, harus bisa memberi cahaya, memberi manfaat bagi sesama. Relawan yang tergabung dalam perkumpulan Urup Project terdiri atas kalangan umum seperti pelajar, mahasiswa, pekerja, bapak-bapak, hingga ibu rumah tangga. Diperkuat dari wawancara bersama Lina Dwi Puryanti selaku Ketua demisioner tahun 2018 sekaligus istri dari Angga Feri Setyawan (Founder Urup Project) yang saat itu juga ikut mendampingi.¹¹⁰

“...Urup Project itu perkumpulan sosial, kepemudaan, dan lingkungan yang dilakukan secara sukarela. ...Kita terbuka dari kalangan manapun jadi anggotanya dari pelajar (SMA/SMK),

¹¹⁰ Hasil wawancara dengan Angga Fery Setyawan dan Lina Dwi Puryanti, 20 April 2021, 21:30 WIB melalui media Voice Call WhatsApp.

mahasiswa, yang sudah bekerja, yang bapak-bapak saja atau ibu rumah tangga.Sesuai dengan tujuannya yang berslogan “Urip Iku Urup” jadi kita ingin membantu, memberikan cahaya pada orang lain, ketika ada orang yang membutuhkan, kita ingin hadir pada mereka untuk memberikan bantuan, kebahagiaan, keseruan kepada mereka.Awal mula pembentukannya berasal dari keresahan Mas Angga pada waktu semester akhir yaitu ingin tetap menjalin silaturahmi bersama teman-teman kelas (PAI) maka dibentuklah kegiatan baksos 1 bulan sekali, kemudian dibentuk komunitas Gank5al Foundation yang masih internal (PAI). ...Karena terdapat respon yang positif dan banyak yang ingin bergabung maka kemudian dibentuklah Urup Project yang memang terbuka dari kalangan atau komunitas manapun.”

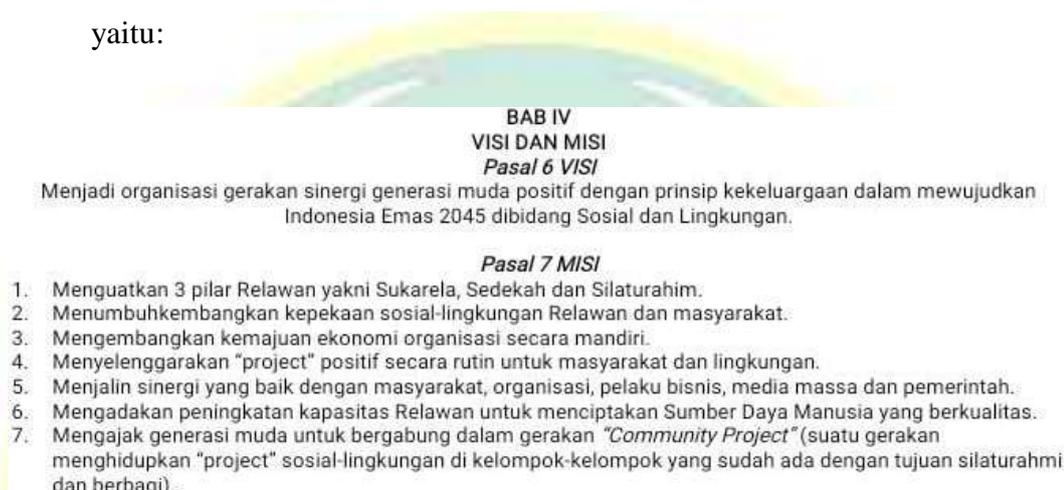
Pada akhir 2020 tepatnya pada saat Rajawali Rapat Kerja Urup Project, dibentuklah Urup Project Indonesia atau Urup Project Pusat dengan ketua Andrianto. Hal ini dilatar belakangi adanya cita-cita ingin mengembangkan Urup Project pada setiap kota. Urup Project Indonesia merupakan Urup Project pusat yang saat ini berlokasi di Purwokerto. Adapun cabang dari Urup Project Indonesia saat ini ialah Urup Project Purwokerto. Program kerja dari Urup Project sebagaimana slogannya “Urip Iku Urup” lebih ditekankan pada kegiatan bakti sosial, adapun program kerja dari Urup Project antara lain Sinar Kasih Ramadhan (SKR), Ekspedisi, Rawat Jagad, Minggu Berbagi Sepenuh Hati (Merpati), Jum`at Berbagi Penuh Berkah (Jerapah) dan lain-lain.

Keunikan dan keunggulan Urup Project dengan perkumpulan lain yaitu kontinuitas, proyek kegiatan hampir setiap bulan ada, adanya kaderisasi berkelanjutan dari tahun ke tahun sehingga kader terus bertambah dan berkembang, selain itu Urup Project merupakan inspirator gerak, yaitu sebagai pengawal gerakan sosial-lingkungan-kepemudaan di Banyumas dengan metode kolaborasi sinergi, misalnya Sumpah Pemuda Banyumas (SPB), Bakti Pahlawan Indonesia (BPI), Gerakan Menutup Aurat (GEMAR), Rawat Bumi, dan sebagainya. Urup Project merupakan perkumpulan dengan keunikan tersendiri, seperti nama-nama kegiatan yang menggunakan nama-nama hewan ataupun kegiatan-kegiatan didalamnya. Berdasarkan AD/ART Urup Project diketahui bahwa jumlah

pengurus Urup Project Indonesia tahun 2021 berjumlah 8 orang, pengurus Urup Project Purwokerto 2021 berjumlah 21 Orang. Sedangkan anggota Urup Project angkatan 2019 berjumlah 102 orang dan angkatan 2020 berjumlah 69 orang, sehingga jumlah anggota total 171 orang.¹¹¹

2. Visi dan Misi Urup Project

Sebagaimana dalam Bab IV Pasal 6 dan 7 Visi Misi Urup Project yaitu:



Sumber: Data Dokumentasi

3. Kepengurusan

- a) Founder : Angga Feri Setyawan
Merupakan pemimpin tertinggi Urup Project sebagai pendiri organisasi.
- b) Co-Founder : Fika Cahya Ningrum dan Amelia Prahastiwi
- c) Kompor : Titi Ngudiarti
(Komisaris Pembina Organisasi).
- d) Dewan Guardians

Table 14. Pengurus Pusat Urup Project Indonesia

Ketua Umum	Andrianto
Sekretaris Jenderal	Rangga Prangwedana J.
Ketua Bidang SDM	Fatkhan Munif
Ketua Bidang Sosial	Lina Dwi Puryanti
Ketua Bidang Ekonomi	Eka Putri Ayuningsih
Ketua Bidang Lingkungan	Siti Nurlailasari

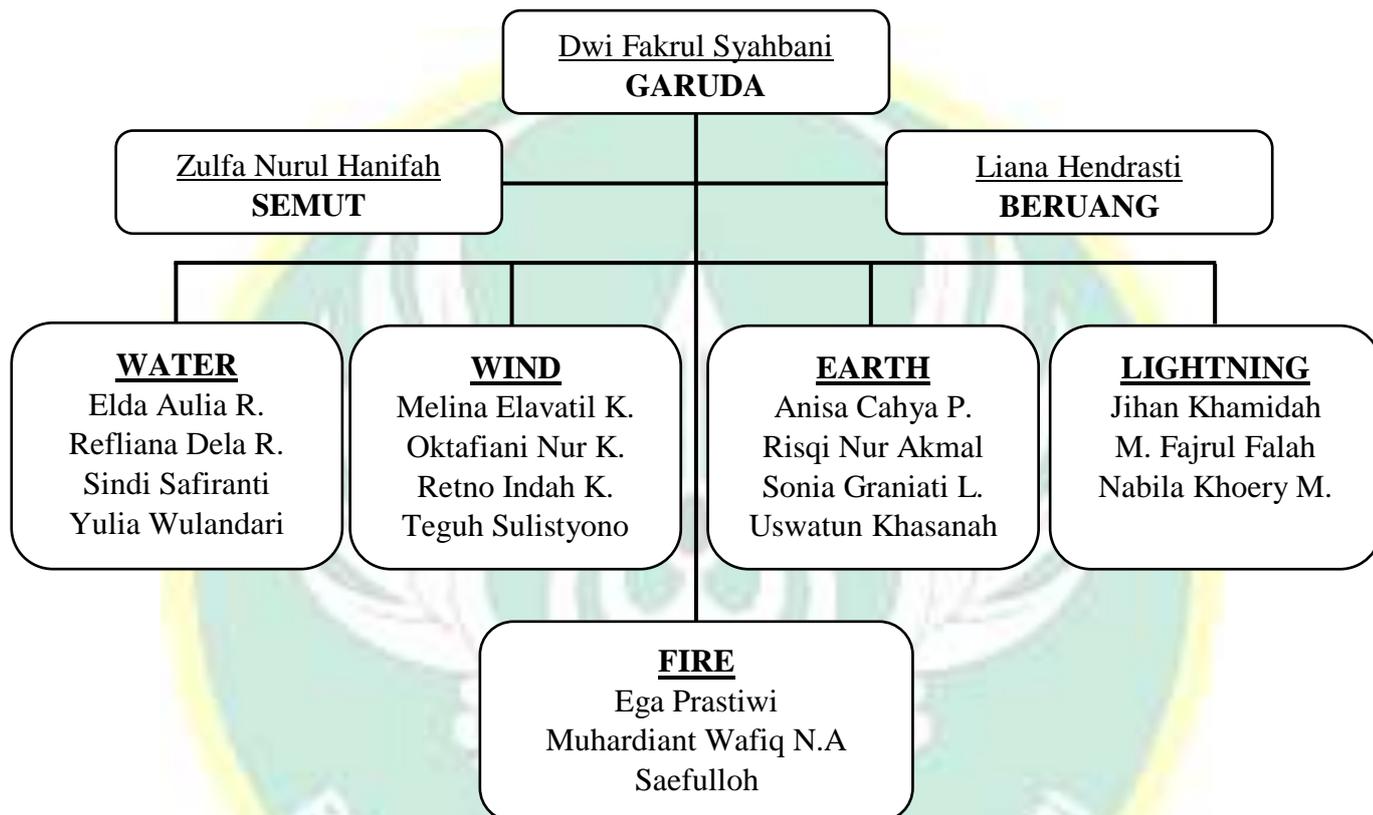
¹¹¹ Hasil wawancara dengan Andrianto (Ketua Umum), 30 Mei 2021, 19:48 WIB melalui media Chat WhatsApp.

Ketua Bidang KOMINFO	Andrianto
----------------------	-----------

Dewan guardians atau pengurus pusat merupakan guardians demisioner yang sudah menunaikan masa baktinya. (Ketua dan pengurus Urup Project periode tahun 2017-2020)

e) Guardians (Pengurus)

Pengurus Urup Project Purwokerto (Guardians 2021)



Penjelasan:

- 1) Ketua (Garuda/ Garda Utama Pemuda): Mengkoordinir segala kegiatan atau program Guardians.
- 2) Sekretaris (Semut/ Sekretaris Utama Pemuda): Menjalankan fungsi administrasi organisasi.
- 3) Bendahara (Beruang/ Bendahara Keuangan): Menjalankan fungsi akuntansi organisasi.
- 4) Divisi Water (Sosial): Menjalankan fungsi sosial dan kemasyarakatan.

- 5) Divisi Wind (Media/Kominfo): Menjalankan promosi dan publikasi lewat berbagai media.
 - 6) Divisi Earth, (Lingkungan): Mengatur, bersinergi, dalam kegiatan bidang lingkungan.
 - 7) Divisi Lightning (Kewirausahaan/ Ekonomi): Menggerakkan fungsi ekonomi untuk memperoleh sumber dana mandiri.
 - 8) Divisi Fire (Sumber Daya Manusia/ Keanggotaan): Menyeleksi, membina, memberdayakan serta meningkatkan potensi Anggota dan Relawan.
- f) Garda (Anggota)

Garda atau Garuda Muda adalah relawan yang telah sah sebagai anggota Urup Project. Sesuai AD/ART terbaru anggota Urup Project Purwokerto angkatan 2019 sejumlah 102 anggota dan angkatan 2020 sejumlah 69. Sehingga Garda berjumlah 171 anggota.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

a) Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah anggota Urup Project Purwokerto dengan jumlah 34 responden.

Table 15 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	5	15%
2	Perempuan	29	85%
Jumlah		34	100%

Dari data diatas disimpulkan bahwa 15 % responden berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya yaitu 85 % adalah perempuan.

b) Berdasarkan Pekerjaan

Pada penelitian ini responden berstatus sebagai mahasiswa dan pekerja, dengan data sebagai berikut.

Table 16. Deskripsi Responden Berdasarkan Pekerjaan

No	Pekerjaan	Jumlah	Presentase
1	Mahasiswa	29	85%
2	Pekerja	5	15%
Jumlah		34	100%

Dari data diatas disimpulkan bahwa 85 % responden merupakan seorang mahasiswa, dan sisanya yaitu 15 % sebagai pekerja.

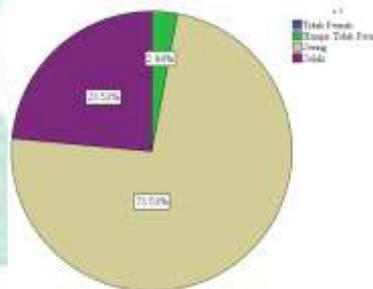
c) Analisis Item

Tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto diukur menggunakan skala likert dengan masing-masing variabel x berjumlah 30 item pernyataan dan variabel y berjumlah 34 item pernyataan yang diolah menggunakan *SPSS Versi 22* yaitu sebagai berikut:

Table 17. X.1

“Saya ikut merasakan kesedihan orang lain saat mereka mengungkapkan kesedihannya”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hampir Tidak Pernah	1	2.9	2.9	2.9
	Sering	25	73.5	73.5	76.5
	Selalu	8	23.5	23.5	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



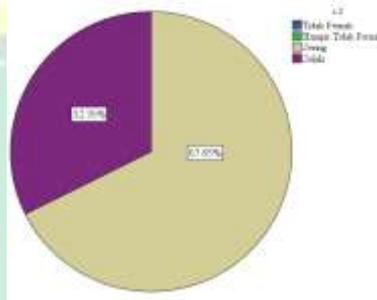
Berdasarkan data tabel 4.4 mengenai tingkat anggota dalam merasakan kesedihan orang lain saat orang lain tengah mengungkapkan kesedihannya disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berbagi perhatian pada orang lain berupa ikut merasakan kesedihan orang lain dengan cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak. Namun terdapat satu anggota yang menjawab hampir tidak pernah hal ini karena faktor kepribadian yang berbeda-beda dari tiap anggota sehingga tidak semua orang dapat langsung ikut menjiwai merasakan kesedihan yang orang lain rasakan.

Table 18 X.2

“Saya dapat bekerjasama dengan siapa saja untuk memberikan pertolongan kepada orang lain”

x.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	23	67.6	67.6	67.6
Selalu	11	32.4	32.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	



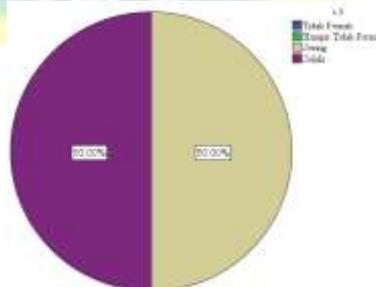
Berdasarkan data tabel 4.5 mengenai tingkat anggota dapat bekerjasama dengan siapa saja untuk memberikan pertolongan pada orang lain disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan bekerja dengan orang lain yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, dan jawaban selalu pada tingkat terbanyak kedua.

Table 19. X.3

“Saya memberikan pertolongan kepada individu lain dengan sukarela”

x.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	17	50.0	50.0	50.0
Selalu	17	50.0	50.0	100.0
Total	34	100.0	100.0	



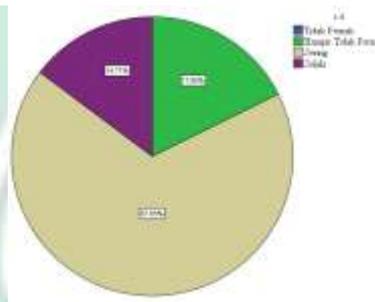
Berdasarkan data tabel 4.6 mengenai tingkat anggota dalam memberikan pertolongan kepada orang lain dengan sukarela disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat menolong dengan sukarela yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering dan selalu menjadi jawaban terbanyak.

Table 20. X. 4

“Saya ikut memberikan sumbangan ketika penggalangan dana”

x.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	6	17.6	17.6	17.6
Sering	23	67.6	67.6	85.3
Selalu	5	14.7	14.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	



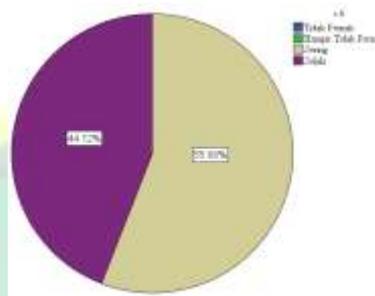
Berdasarkan data tabel 4.7 mengenai tingkat keikutsertaan anggota dalam memberikan sumbangan ketika penggalangan dana disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berderma atau memberikan sebagian harta yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak. Walaupun terdapat 6 anggota yang menjawab hampir tidak pernah dalam memberikan sumbangan ketika penggalangan dana.

Table 21. X.5

“Saya bersedia mendengarkan keluh kesah orang yang terkena musibah”

x.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	19	55.9	55.9	55.9
Selalu	15	44.1	44.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	



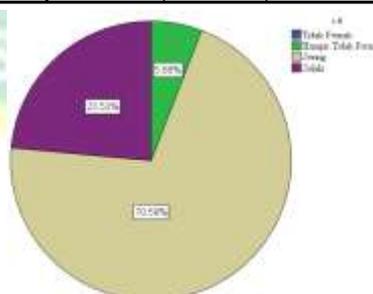
Berdasarkan data tabel 4.8 mengenai tingkat kesediaan anggota dalam mendengarkan keluh kesah orang yang terkena musibah disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berbagi berupa kesediaan menampung masalah dengan cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, dan jawaban selalu pada tingkat terbanyak kedua.

Table 22. X.6

“Saya dengan spontan mengajukan diri saat ada seseorang yang membutuhkan pertolongan”

x.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	2	5.9	5.9	5.9
Sering	24	70.6	70.6	76.5
Selalu	8	23.5	23.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	



Berdasarkan data tabel 4.9 mengenai tingkat anggota dalam spontanitas menolong orang lain disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat

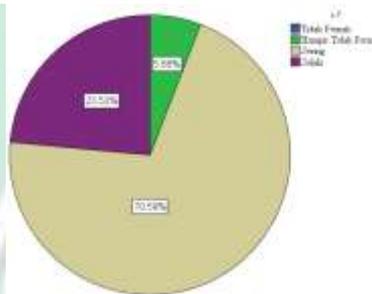
menolong orang lain secara spontan dengan cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 2 anggota yang menjawab hampir tidak pernah dalam memberikan pertolongan secara spontan.

Table 23 X.7

“Saya senang memberikan beberapa barang yang saya miliki untuk individu lain yang lebih membutuhkan”

x.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	2	5.9	5.9	5.9
Sering	24	70.6	70.6	76.5
Selalu	8	23.5	23.5	100.0
Total	34	100.0	100.0	



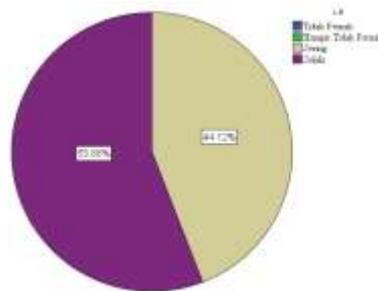
Berdasarkan data tabel 4.10 mengenai tingkat anggota dalam memberikan barang yang dimiliki kepada orang yang lebih membutuhkan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berderma dengan memberikan barang yang dimiliki pada yang lebih membutuhkan dengan cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 2 anggota yang menjawab hampir tidak pernah.

Table 241 X.8

“Saya bersedia memberikan semangat dan dukungan kepada orang lain”

x.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	15	44.1	44.1	44.1
Selalu	19	55.9	55.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	



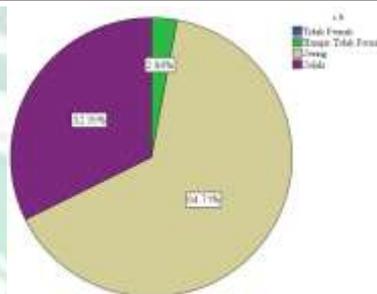
Berdasarkan data tabel 4.11 mengenai tingkat anggota dalam kesediaan anggota memberikan semangat dan dukungan kepada orang lain disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berbagi perhatian dengan memberikan semangat dan dukungan yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban selalu menjadi jawaban terbanyak, dan sering menjadi jawaban terbanyak kedua.

Table 25 X.9

“Saya membantu orang lain ketika melihat ketidakadilan terjadi padanya”

x.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	1	2.9	2.9	2.9
Sering	22	64.7	64.7	67.6
Selalu	11	32.4	32.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	

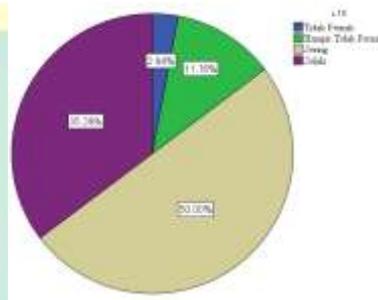


Berdasarkan data tabel 4.12 mengenai tingkat anggota dalam membantu orang lain ketika melihat ketidakadilan pada orang lain disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat menolong pada orang yang diperlakukan tidak adil yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota yang menjawab hampir tidak pernah.

Table 26. X.10
 “Saat tidak berangkat rapat/kegiatan saya menyampaikan alasan sebenarnya”

x.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	1	2.9	2.9	2.9
Hampir Tidak Pernah	4	11.8	11.8	14.7
Sering	17	50.0	50.0	64.7
Selalu	12	35.3	35.3	100.0
Total	34	100.0	100.0	

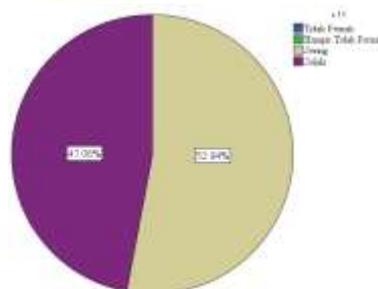


Berdasarkan data tabel 4.13 mengenai tingkat anggota dalam mengatakan alasan yang sebenarnya ketika tidak berangkat rapat/kegiatan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berkata sesuai apa adanya (jujur) yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota yang menjawab tidak pernah.

Table 27 X.11
 “Saya bersedia mendengarkan kebahagiaan orang lain saat mereka sedang senang”

x.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	18	52.9	52.9	52.9
Selalu	16	47.1	47.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

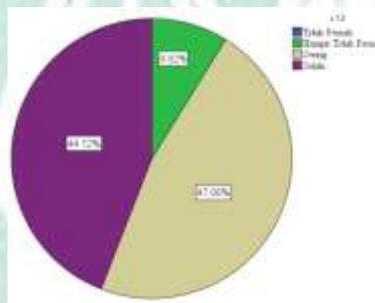


Berdasarkan data tabel 4.14 mengenai tingkat anggota dalam kesediaan mendengarkan kebahagiaan orang lain disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berbagi perhatian dengan orang lain yang tengah bahagia yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, dan jawaban selalu menjadi jawaban terbanyak kedua.

Table 28. X.12

“Saya mampu menerima masukan yang diungkapkan anggota kelompok”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hampir Tidak Pernah	3	8.8	8.8	8.8
	Sering	16	47.1	47.1	55.9
	Selalu	15	44.1	44.1	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



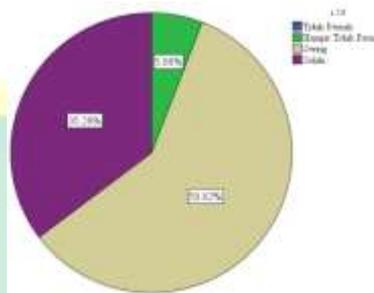
Berdasarkan data tabel 4.15 mengenai tingkat kemampuan anggota dalam menerima masukan anggota kelompok disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan bekerja dengan orang lain atau menerima masukan yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 3 anggota menjawab hampir tidak pernah.

Table 29. X.13

“Saya rela menyumbangkan uang atau barang bagi orang yang terkena musibah dengan sukarela”

x.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	2	5.9	5.9	5.9
Sering	20	58.8	58.8	64.7
Selalu	12	35.3	35.3	100.0
Total	34	100.0	100.0	



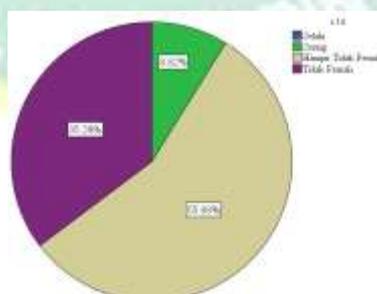
Berdasarkan data tabel 4.16 mengenai tingkat kerelaan anggota secara sukarela dalam menyumbangkan uang/barang bagi yang terkena musibah disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berderma secara sukarela dengan cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 2 anggota menjawab hampir tidak pernah.

Table 30. X.14

“Saya tidak terlalu memperhatikan ketika orang lain sedang bercerita”

x.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	3	8.8	8.8	8.8
Hampir Tidak Pernah	19	55.9	55.9	64.7
Tidak Pernah	12	35.3	35.3	100.0
Total	34	100.0	100.0	



Berdasarkan data tabel 4.17 mengenai tingkat anggota dalam memperhatikan ketika orang lain sedang bercerita disimpulkan bahwa

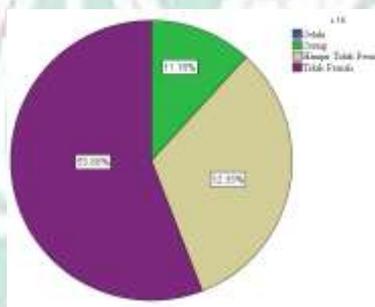
secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berbagi dengan perhatian ketika orang lain bercerita yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi jawaban terbanyak walaupun terdapat 3 anggota yang menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan berbagi perhatian dengan orang lain yang cukup tinggi.

Table 31. X.15

“Setelah menolong orang lain saya menceritakannya kepada semua orang”

x.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	4	11.8	11.8	11.8
Hampir Tidak Pernah	11	32.4	32.4	44.1
Tidak Pernah	19	55.9	55.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	



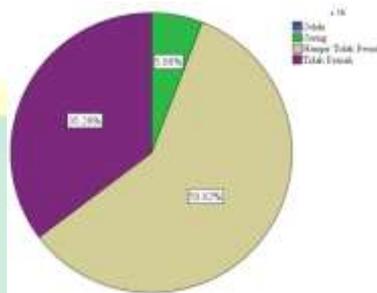
Berdasarkan data tabel 4.18 mengenai tingkat perilaku anggota setelah menolong orang lain disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat menolong secara sukarela yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 4 anggota yang menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan menolong orang lain secara sukarela atau tidak mengharapkan pujian atau pengakuan dari orang lain yang tinggi.

Table 32. X.16

“Saya akan menghindari penggalangan dana, karena biasanya hanya penipu”

x.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	2	5.9	5.9	5.9
Hampir Tidak Pernah	20	58.8	58.8	64.7
Tidak Pernah	12	35.3	35.3	100.0
Total	34	100.0	100.0	



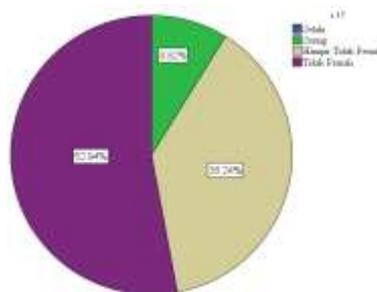
Berdasarkan data tabel 4.19 mengenai tingkat anggota ketika adanya penggalangan dana disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berderma yaitu ikut penggalangan dana yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 2 anggota yang menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan berderma yaitu ikut penggalangan dana yang cukup tinggi. Sedangkan bagi anggota yang pada tingkat berderma rendah pada item ini dapat dimaknai karena kekhawatiran adanya penipuan pada lembaga/ komunitas pengumpul dana bantuan yang tidak sah.

Table 33. X.17

“Saya berpura-pura mendengarkan saat orang lain sedang menceritakan masalahnya”

x.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	3	8.8	8.8	8.8
Hampir Tidak Pernah	13	38.2	38.2	47.1
Tidak Pernah	18	52.9	52.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	



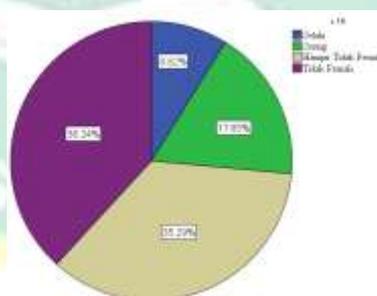
Berdasarkan data tabel 4.20 mengenai tingkat anggota dalam mendengarkan orang lain yang menceritakan masalahnya disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan menampung masalah dengan mendengarkan masalah orang lain yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 3 anggota yang menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan menampung masalah atau berbagi yang tinggi.

Table 34. X.18

“Saya tidak suka ditempatkan dengan orang yang belum saya kenal”

x.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	3	8.8	8.8	8.8
Sering	6	17.6	17.6	26.5
Hampir Tidak Pernah	12	35.3	35.3	61.8
Tidak Pernah	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	

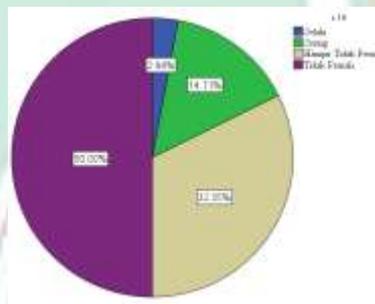


Berdasarkan data tabel 4.21 mengenai tingkat anggota dalam kerelaan ditempatkan bersama orang yang belum dikenal disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan bekerja dengan orang lain walaupun bersama orang yang belum dikenal yang tinggi. Hal ini dibuktikan

dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 3 anggota menjawab selalu. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan bekerja dengan orang lain yang tinggi.

Table 35. X.19
 “Saya lebih baik berkata bohong daripada kena marah”
 x.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	2.9	2.9	2.9
Sering	5	14.7	14.7	17.6
Hampir Tidak Pernah	11	32.4	32.4	50.0
Tidak Pernah	17	50.0	50.0	100.0
Total	34	100.0	100.0	

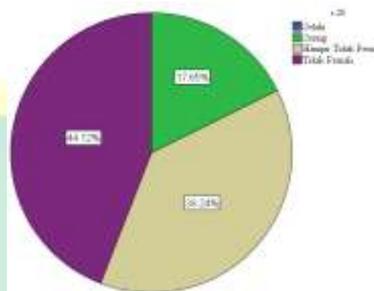


Berdasarkan data tabel 4.22 mengenai tingkat anggota dalam berkata bohong disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kejujuran atau mengatakan sesuai apa adanya yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan berkata jujur yang tinggi. Sedangkan bagi anggota yang pada tingkat rendah pada item ini dapat dimaknai karena kekhawatiran adanya kemaran apabila mengatakan yang sebetulnya.

Table 36. X.20
 “Saya tidak suka memberikan apa yang saya miliki karena merasa tidak bermanfaat untuk orang lain”

x.20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	6	17.6	17.6	17.6
Hampir Tidak Pernah	13	38.2	38.2	55.9
Tidak Pernah	15	44.1	44.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	



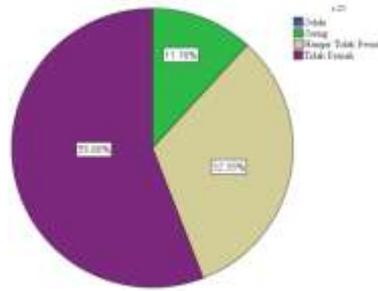
Berdasarkan data tabel 4.23 mengenai tingkat anggota dalam memberi apa yang dimiliki disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berderma yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 6 anggota menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan berderma yaitu memberikan apa yang dimilikinya yang tinggi. Sedangkan bagi anggota yang pada tingkat cukup rendah pada item ini dapat dimaknai karena adanya perasaan bahwa yang diberikan tidak bermanfaat bagi orang lain.

Table 37. X.21

“Saya akan berpura-pura tidak tahu saat teman dekat saya bersedih”

x.21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	4	11.8	11.8	11.8
Hampir Tidak Pernah	11	32.4	32.4	44.1
Tidak Pernah	19	55.9	55.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

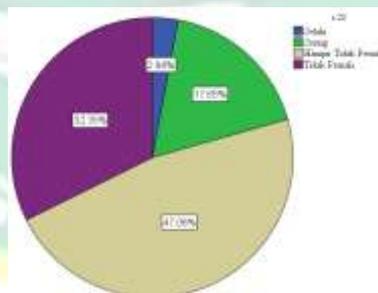


Berdasarkan data tabel 4.24 mengenai tingkat perhatian anggota ketika teman dekat sedang bersedih disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat perhatian pada orang lain yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 4 anggota menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat perhatian pada orang lain yang tinggi.

Table 38. X.22

“Saya merasa pendapat saya hanya akan ditolak oleh anggota kelompok”

x.22					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	1	2.9	2.9	2.9
	Sering	6	17.6	17.6	20.6
	Hampir Tidak Pernah	16	47.1	47.1	67.6
	Tidak Pernah	11	32.4	32.4	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



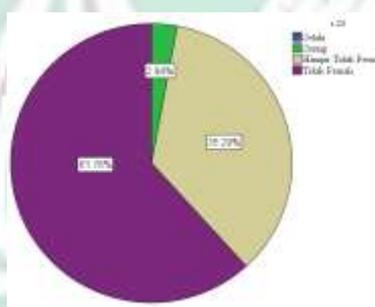
Berdasarkan data tabel 4.25 mengenai tingkat anggota dalam berpendapat disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan bekerja dengan orang lain yaitu kemampuan berpendapat yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi

jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan bekerja dengan orang lain yaitu kemampuan berpendapat yang cukup tinggi. Sedangkan bagi anggota yang masih pada tingkat masih rendah, dalam item ini dapat dimaknai karena adanya pandangan bahwa pendapatnya hanya akan ditolak.

Table 39. X.23

“Saya merasa tidak perlu membantu orang lain karena akan menyusahkan diri sendiri”

		x.23			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	1	2.9	2.9	2.9
	Hampir Tidak Pernah	12	35.3	35.3	38.2
	Tidak Pernah	21	61.8	61.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



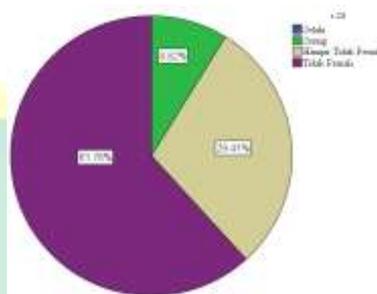
Berdasarkan data tabel 4.26 mengenai tingkat anggota dalam kesediaan membantu orang lain disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat membantu orang lain yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan membantu orang lain yang tinggi. Sedangkan bagi anggota yang masih pada tingkat cukup rendah, dalam item ini dapat dimaknai karena adanya pandangan dapat menyahkan diri sendiri.

Table 40. X.24

“Saya membuat alasan yang mendramatisir agar dimaklumi tidak berangkat”

x.24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	3	8.8	8.8	8.8
Hampir Tidak Pernah	10	29.4	29.4	38.2
Tidak Pernah	21	61.8	61.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	



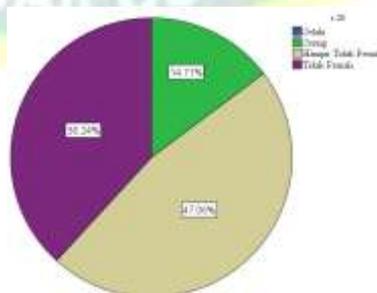
Berdasarkan data tabel 4.27 mengenai tingkat kejujuran anggota ketika membuat alasan tidak berangkat disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kejujuran memberikan alasan/izin yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidka pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 3 anggota menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kejujuran ketika membuat alasan/izin yang tinggi.

Table 41. X.25

“Saya jarang memberikan sumbangan kepada orang lain”

x.25

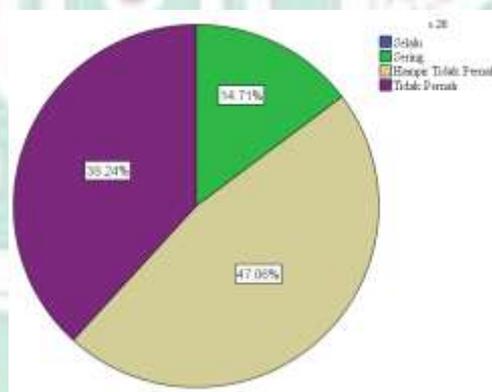
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	5	14.7	14.7	14.7
Hampir Tidak Pernah	16	47.1	47.1	61.8
Tidak Pernah	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	



Berdasarkan data tabel 4.28 mengenai tingkat anggota dalam berderma atau memberikan sumbangan pada orang lain disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berderma dengan memberikan sumbangan yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 5 anggota menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berderma atau memberikan sumbangan pada orang lain yang cukup tinggi.

Table 429. X.26
 “Melihat kebahagiaan orang lain hanya menjadikan saya iri”

		x.26			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	5	14.7	14.7	14.7
	Hampir Tidak Pernah	16	47.1	47.1	61.8
	Tidak Pernah	13	38.2	38.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



Berdasarkan data tabel 4.29 mengenai tingkat perhatian anggota pada orang lain dalam melihat kebahagiaan orang lain disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat perhatian pada orang lain dalam melihat kebahagiaan orang lain yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 5 anggota menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para

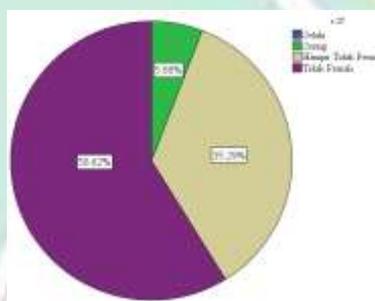
anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat perhatian pada orang lain dalam melihat kebahagiaan orang lain yang cukup tinggi.

Table 430. X.27

“Saya merasa sudah maksimal dalam kelompok dan tidak memerlukan masukan lagi”

x.27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	2	5.9	5.9	5.9
Hampir Tidak Pernah	12	35.3	35.3	41.2
Tidak Pernah	20	58.8	58.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	



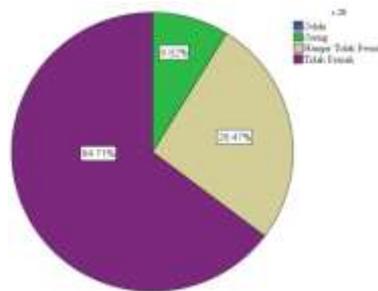
Berdasarkan data tabel 4.30 mengenai tingkat anggota dalam menerima masukan dari orang lain disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan bekerja dengan orang lain dalam hal ini menerima masukan dari orang lain yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 2 anggota menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan bekerja dengan orang lain dalam hal ini menerima masukan dari orang lain yang tinggi.

Table 44. X.28

“Saya membiarkan saja saat mengetahui orang lain kesulitan membawa barang yang banyak”

x.28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	3	8.8	8.8	8.8
Hampir Tidak Pernah	9	26.5	26.5	35.3
Tidak Pernah	22	64.7	64.7	100.0
Total	34	100.0	100.0	

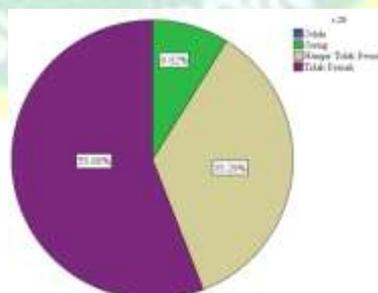


Berdasarkan data tabel 4.31 mengenai tingkat kerelaan anggota ketika mengetahui orang lain kesulitan membawa barang yang banyak disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang tinggi dalam menolong orang lain pada hal ini kerelaan anggota ketika mengetahui orang lain kesulitan membawa barang yang banyak. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 3 anggota menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang tinggi dalam menolong yang pada hal ini ketika mengetahui orang lain kesulitan membawa barang yang banyak.

Table 45. X.29

“Saya sedikit mengambil keuntungan secara diam-diam dari tugas yang saya kerjakan”

x.29					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	3	8.8	8.8	8.8
	Hampir Tidak Pernah	12	35.3	35.3	44.1
	Tidak Pernah	19	55.9	55.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



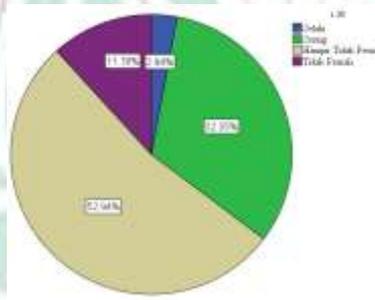
Berdasarkan data tabel 4.32 mengenai tingkat kejujuran anggota dalam menjalankan tugas disimpulkan bahwa secara umum

sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kejujuran yang tinggi dalam menjalankan tugas. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 3 anggota menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kejujuran yang tinggi dalam menjalankan tugas yang dalam hal ini dengan tidak mengambil keuntungan secara diam-diam dari tugas yang dijalankannya.

Table 46. X.30
 “Saya tidak berdonasi karena tidak punya uang”

x.30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	2.9	2.9	2.9
Sering	11	32.4	32.4	35.3
Hampir Tidak Pernah	18	52.9	52.9	88.2
Tidak Pernah	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

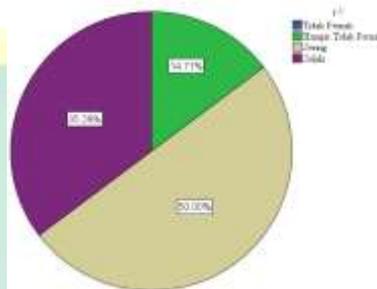


Berdasarkan data tabel 4.33 mengenai tingkat berderma para anggota disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berderma yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat berderma atau berdonasi yang cukup tinggi. Sedangkan bagi anggota yang masih pada tingkat rendah, dalam item ini dapat dimaknai karena tidak punya uang untuk berdonasi.

Table 47. Y.1
 “Saya berangkat berkegiatan di organisasi dengan senang”

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	5	14.7	14.7	14.7
Sering	17	50.0	50.0	64.7
Selalu	12	35.3	35.3	100.0
Total	34	100.0	100.0	

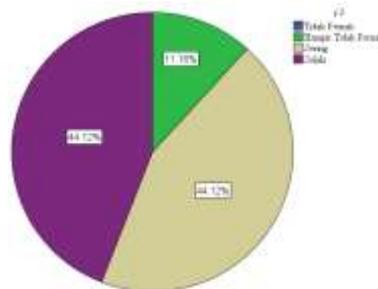


Berdasarkan data tabel 4.34 mengenai tingkat kesenangan anggota ketika berangkat berkegiatan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kesenangan yang tinggi pada pekerjaannya seperti rasa senang ketika berangkat rapat yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 5 anggota menjawab hampir tidak pernah. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kesenangan yang tinggi pada pekerjaannya seperti kesenangan ketika berangkat berkegiatan yang cukup tinggi.

Table 48. Y.2
 “Saya tetap optimis dalam mengerjakan tugas/pekerjaan organisasi walaupun kadang mengalami kegagalan”

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	4	11.8	11.8	11.8
Sering	15	44.1	44.1	55.9
Selalu	15	44.1	44.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	



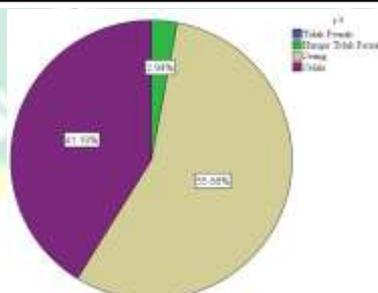
Berdasarkan data tabel 4.35 mengenai tingkat kemampuan anggota dalam tetap optimis dalam mengerjakan tugas/pekerjaan organisasi walaupun kadang mengalami kegagalan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang tinggi dalam kemampuan bersikap optimis walaupun dalam tekanan kegagalan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering dan selalu menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 4 anggota menjawab hampir tidak pernah. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat optimis yang tinggi walaupun terkadang menjumpai kegagalan.

Table 49. Y.3

“Saya berusaha mengerjakan tugas/pekerjaan disini sesuai dengan kualitas yang diinginkan organisasi”

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	1	2.9	2.9	2.9
Sering	19	55.9	55.9	58.8
Selalu	14	41.2	41.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	



Berdasarkan data tabel 4.36 mengenai tingkat keterlibatan anggota dalam mengerjakan tugas sesuai dengan kualitas yang diharapkan organisasi disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang cukup

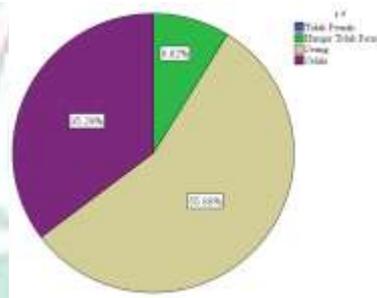
tinggi dalam keterlibatan dalam mengerjakan tugas dan sesuai dengan kualitas yang diharapkan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab hampir tidak pernah. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang cukup tinggi dalam keterlibatan dalam mengerjakan tugas dan sesuai dengan kualitas yang diharapkan organisasi.

Table 50. Y.4

“Saya senang dengan tugas/pekerjaan saya di organisasi yang saat ini dijalani”

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	3	8.8	8.8	8.8
Sering	19	55.9	55.9	64.7
Selalu	12	35.3	35.3	100.0
Total	34	100.0	100.0	



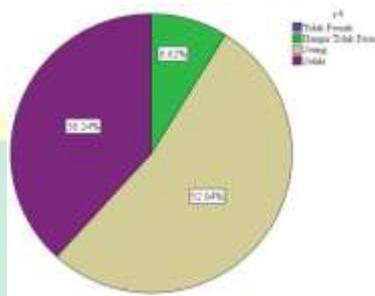
Berdasarkan data tabel 4.37 mengenai tingkat kesenangan anggota terhadap pekerjaan yang dijalani disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kesenangan pada pekerjaannya yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 3 anggota menjawab hampir tidak pernah. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kesenangan yang cukup tinggi terhadap pekerjaan/tugas yang saat ini dijalani.

Table 51. Y.5

“Setiap menjumpai permasalahan tidak terduga, Saya akan mencari jalan keluar dengan tetap tenang”

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	3	8.8	8.8	8.8
Sering	18	52.9	52.9	61.8
Selalu	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	



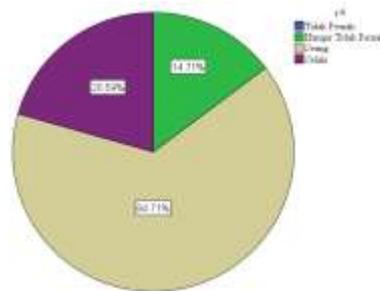
Berdasarkan data tabel 4.38 mengenai tingkat ketenangan anggota ketika menjumpai permasalahan tidak terduga disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat bersikap tenang ketika menjumpai permasalahan tidak terduga yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 3 anggota yang menjawab hampir tidak pernah. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang cukup tinggi dalam kemampuan bersikap tenang ketika menjumpai permasalahan tidak terduga.

Table 52. Y.6

“Saya merasa seakan-akan pekerjaan/berkegiatan disini merupakan bagian hidup saya”

y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	5	14.7	14.7	14.7
Sering	22	64.7	64.7	79.4
Selalu	7	20.6	20.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	

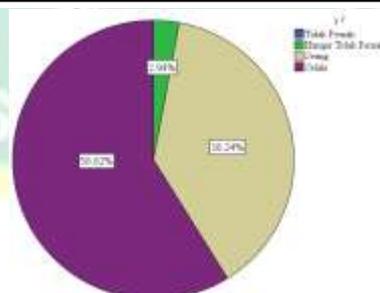


Berdasarkan data tabel 4.39 mengenai tingkat kemampuan terlibat dalam pekerjaan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan terlibat dalam pekerjaan yang dalam hal ini pekerjaan seperti bagian dari hidupnya yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 5 anggota menjawab hampir tidak pernah. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan terlibat dalam pekerjaan yang cukup tinggi yang dalam hal ini pekerjaan seperti bagian dari hidupnya.

Table 53. Y.7

“Dalam menyelesaikan tugas, saya dan rekan kerja bekerja sama dan saling membantu”

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Hampir Tidak Pernah	1	2.9	2.9	2.9
	Sering	13	38.2	38.2	41.2
	Selalu	20	58.8	58.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



Berdasarkan data tabel 4.40 mengenai tingkat kerjasama antar anggota dalam menyelesaikan tugas disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kerjasama kelompok dalam menyelesaikan tugas dengan saling

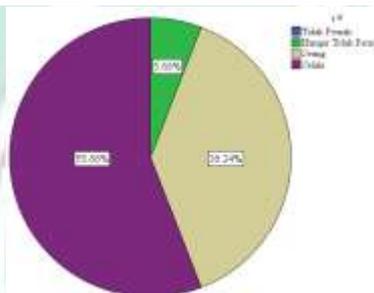
membantu yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban selalu menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab hampir tidak pernah. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang tinggi dalam kerjasama kelompok untuk menyelesaikan tugas dengan saling membantu.

Table 54. Y.8

“Saya mengerjakan tugas/pekerjaan organisasi ini dengan bersungguh-sungguh”

y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	2	5.9	5.9	5.9
Sering	13	38.2	38.2	44.1
Selalu	19	55.9	55.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	



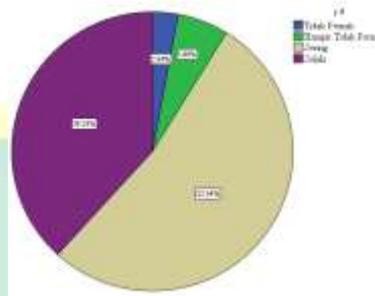
Berdasarkan data tabel 4.41 mengenai tingkat kesungguhan anggota dalam menyelesaikan tugas disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat keinginan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yaitu dengan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban selalu menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 2 anggota menjawab hampir tidak pernah. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat keinginan menyelesaikan tugas dengan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan yang tinggi.

Table 55. Y.9

“Saya mencoba berfikir dengan kepala dingin ketika rencana yang sudah dibuat gagal”

y.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	1	2.9	2.9	2.9
Hampir Tidak Pernah	2	5.9	5.9	8.8
Sering	18	52.9	52.9	61.8
Selalu	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	



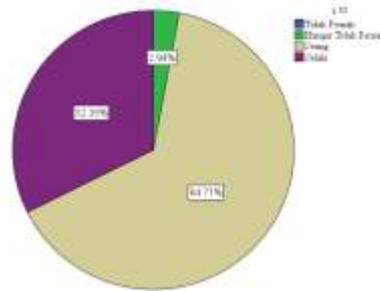
Berdasarkan data tabel 4.42 mengenai tingkat kemampuan anggota dalam berfikir dengan tenang ketika menjumpai kegagalan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan berfikir dengan tenang ketika menjumpai kegagalan yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab tidak pernah. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan berfikir dengan tenang yang cukup tinggi ketika menjumpai kegagalan.

Table 56. Y.10

“Saya memiliki tujuan yang sama dengan reka kerja untuk memajukan tujuan organisasi”

y.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	1	2.9	2.9	2.9
Sering	22	64.7	64.7	67.6
Selalu	11	32.4	32.4	100.0
Total	34	100.0	100.0	



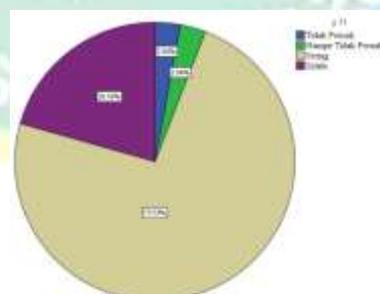
Berdasarkan data tabel 4.43 mengenai tingkat kerjasama anggota dalam memiliki tujuan yang sama untuk memajukan organisasi disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kerjasama dengan memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab hampir tidak pernah. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang cukup tinggi dalam bekerjasama dengan memiliki tujuan yang sama dalam memajukan organisasi.

Table 57. Y.11

“Saya merasa mampu untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan kepada saya”

y.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	1	2.9	2.9	2.9
Hampir Tidak Pernah	1	2.9	2.9	5.9
Sering	25	73.5	73.5	79.4
Selalu	7	20.6	20.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	



Berdasarkan data tabel 4.44 mengenai tingkat persepsi dalam kemampuan menyelesaikan pekerjaan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki

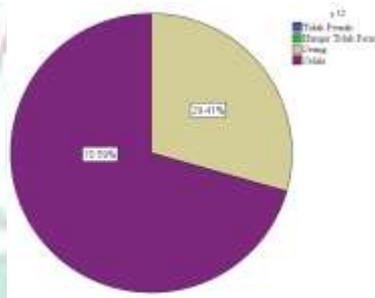
tingkat keinginan yang cukup tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan seperti adanya keyakinan untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban sering menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab tidak pernah. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat keyakinan yang cukup tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Table 58. Y.12

“Saya bertindak sopan satun dan mematuhi norma sosial di lingkungan organisasi”

y.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	10	29.4	29.4	29.4
Selalu	24	70.6	70.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	



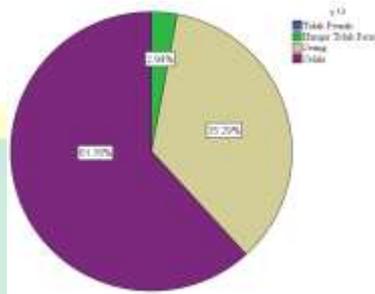
Berdasarkan data tabel 4.45 mengenai tingkat keterlibatan anggota dalam bertindak sopan, satun dan mematuhi norma sosial di lingkungan organisasi disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat sopan, satun dan mematuhi norma sosial di lingkungan organisasi yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban selalu menjadi jawaban terbanyak, dan sering menjadi jawaban terbanyak kedua.

Table 59. Y.13

“Saya menjalin kerjasama dengan teman organisasi maupun ketua organisasi”

y.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Hampir Tidak Pernah	1	2.9	2.9	2.9
Sering	12	35.3	35.3	38.2
Selalu	21	61.8	61.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	



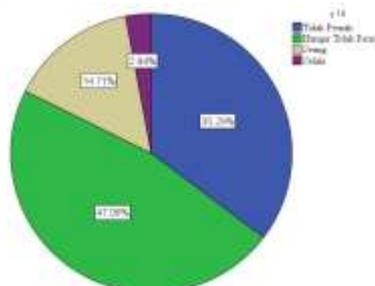
Berdasarkan data tabel 4.46 mengenai tingkat kemampuan anggota dalam menjalin kerjasama dengan teman dan ketua organisasi disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kerjasama dengan teman dan ketua organisasi yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban selalu menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab hampir tidak pernah. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam menjalin kerjasama baik dengan teman anggota maupun ketua organisasi.

Table 60. Y.14

“Saya hanya ikut-ikutan saja berangkat organisasi”

y.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	12	35.3	35.3	35.3
Hampir Tidak Pernah	16	47.1	47.1	82.4
Sering	5	14.7	14.7	97.1
Selalu	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	



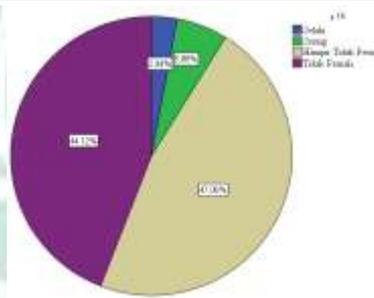
Berdasarkan data tabel 4.47 mengenai tingkat minat anggota dalam berangkat organisasi disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang cukup tinggi dalam minat berangkat organisasi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat minat yang cukup tinggi dalam berangkat organisasi.

Table 61. Y.15

“Saat tugas/pekerjaan organisasi yang saya kerjakan gagal, saya akan langsung menyerah”

y.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	2.9	2.9	2.9
Sering	2	5.9	5.9	8.8
Hampir Tidak Pernah	16	47.1	47.1	55.9
Tidak Pernah	15	44.1	44.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	



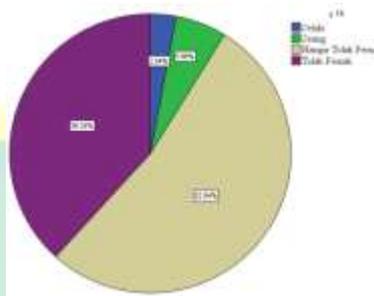
Berdasarkan data tabel 4.48 mengenai tingkat anggota dalam melawan frustasi ketika tugas yang dikerjakan gagal disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat cukup tinggi dalam melawan frustasi ketika tugas yang dikerjakan gagal. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat cukup tinggi dalam melawan frustasi yaitu dengan tidak langsung menyerah ketika tugas yang dikerjakan gagal.

Table 62. Y.16

“Saya merasa tugas/pekerjaan disini membebani hidup saya”

y.16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	2.9	2.9	2.9
Sering	2	5.9	5.9	8.8
Hampir Tidak Pernah	18	52.9	52.9	61.8
Tidak Pernah	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	



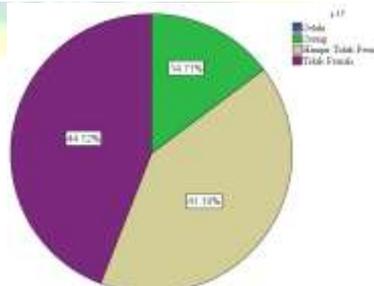
Berdasarkan data tabel 4.49 mengenai tingkat anggota dalam menyikapi pekerjaannya bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat keterlibatan pada pekerjaan seperti menyikapi pekerjaan tidak membebani hidupnya. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat keterlibatan dalam pekerjaan yang cukup tinggi seperti tidak merasa adanya beban dalam menyikapi pekerjaannya.

Table 63. Y.17

“Saya merasa tidak nyambung dengan rekan anggota saya”

y.17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	5	14.7	14.7	14.7
Hampir Tidak Pernah	14	41.2	41.2	55.9
Tidak Pernah	15	44.1	44.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	



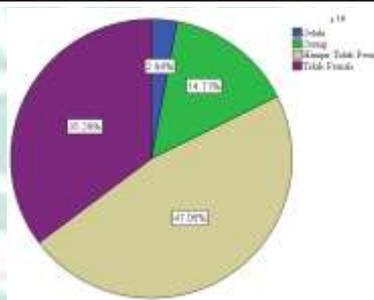
Berdasarkan data tabel 4.50 mengenai tingkat kemampuan menjalin hubungan dengan antar anggota disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan menjalin hubungan dengan antar anggota yang tinggi seperti merasa nyambung terhadap anggota lain. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 5 anggota menjawab sering. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dalam menjalin hubungan antar anggota seperti merasa nyambung terhadap anggota lain.

Table 64 Y.18

“Saya merasa tugas/pekerjaan saya disini tidak sesuai dengan keinginan saya”

y.18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	2.9	2.9	2.9
Sering	5	14.7	14.7	17.6
Hampir Tidak Pernah	16	47.1	47.1	64.7
Tidak Pernah	12	35.3	35.3	100.0
Total	34	100.0	100.0	

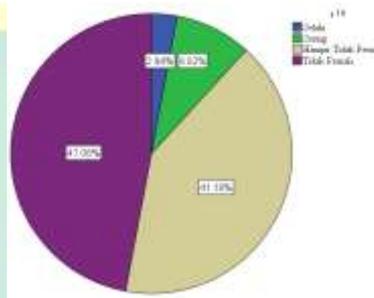


Berdasarkan data tabel 4.51 mengenai tingkat kesesuaian/kesenangan anggota terhadap pekerjaannya disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang cukup tinggi dalam merasa tugasnya sesuai dengan keinginan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang cukup tinggi dalam merasa tugasnya sesuai dengan keinginan.

Table 65. Y.19
 “Saya menghadapi tugas/pekerjaan organisasi dengan penuh emosional”

y.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	2.9	2.9	2.9
Sering	3	8.8	8.8	11.8
Hampir Tidak Pernah	14	41.2	41.2	52.9
Tidak Pernah	16	47.1	47.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

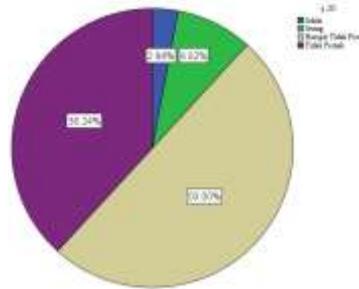


Berdasarkan data tabel 4.52 mengenai tingkat kemampuan anggota dalam menghadapi tugas/pekerjaan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kemampuan menghadapi tugas/pekerjaan dengan tidak emosional atau tingkat yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang tinggi kemampuan bersikap tenang diatas tekanan seperti kemampuan menghadapi tugas/pekerjaan dengan tidak emosional.

Table 66. Y.20
 “Saya tidak terlalu memikirkan berkegiatan disini”

y.20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	2.9	2.9	2.9
Sering	3	8.8	8.8	11.8
Hampir Tidak Pernah	17	50.0	50.0	61.8
Tidak Pernah	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	



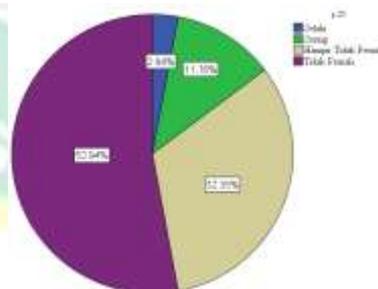
Berdasarkan data tabel 4.53 mengenai tingkat kekesungguhan anggota dalam organisasi yaitu memikirkan kegiatan organisasi disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang cukup tinggi dalam keterlibatan dalam organisasi yaitu memikirkan kegiatan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang cukup tinggi dalam terlibat pada pekerjaan yaitu memikirkan kegiatan yang ada pada organisasi.

Table 67 Y.21

“Saya merasa anggota lain berusaha menjatuhkan saya”

y.21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	2.9	2.9	2.9
Sering	4	11.8	11.8	14.7
Hampir Tidak Pernah	11	32.4	32.4	47.1
Tidak Pernah	18	52.9	52.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	



Berdasarkan data tabel 4.54 mengenai tingkat kerjasama anggota dalam kelompok yaitu saling bekerja sama dan tidak menjatuhkan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kerjasama yang tinggi yaitu

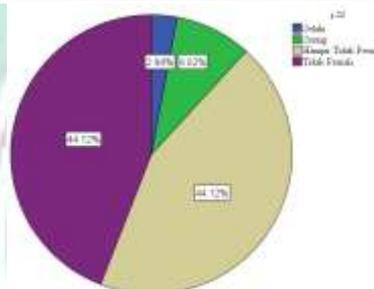
dengan saling bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kerjasama yang tinggi dalam organisasi yaitu dengan saling bekerja sama dan tidak saling menjatuhkan

Table 68. Y.22

“Saya merasa tugas/pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai”

y.22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	2.9	2.9	2.9
Sering	3	8.8	8.8	11.8
Hampir Tidak Pernah	15	44.1	44.1	55.9
Tidak Pernah	15	44.1	44.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	



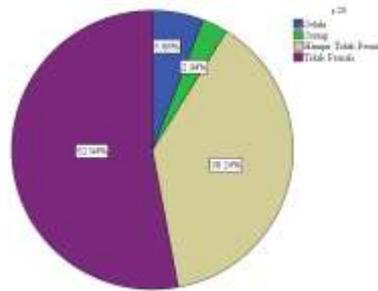
Berdasarkan data tabel 4.55 mengenai tingkat keinginan dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu adanya perasaan dihargai dalam pekerjaan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat perasaan dihargai dalam pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah dan tidak pernah menjadi jawaban terbanyak. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat perasaan dihargai dalam pekerjaan yang tinggi.

Table 69. Y.23

“Saya merasa tertekan menghadapi tugas/pekerjaan organisasi di sini”

y.23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	2	5.9	5.9	5.9
Sering	1	2.9	2.9	8.8
Hampir Tidak Pernah	13	38.2	38.2	47.1
Tidak Pernah	18	52.9	52.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

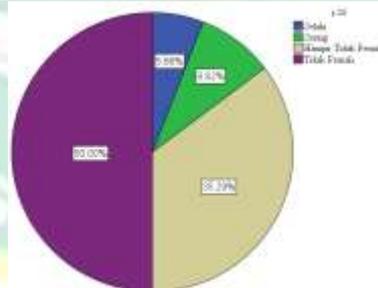


Berdasarkan data tabel 4.56 mengenai tingkat kemampuan bersikap tenang terhadap tugas/ pekerjaan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang tinggi dalam bersikap tenang pada pekerjaan yaitu tidak merasa tertekan terhadap pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 2 anggota menjawab selalu. Sehingga dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto tingkat menghadapi tekanan yaitu tinggi atau tidak merasa tertekan terhadap pekerjaan.

Table 70. Y.24
 “Saya berfikir untuk keluar dari organisasi ini”

y.24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	2	5.9	5.9	5.9
Sering	3	8.8	8.8	14.7
Hampir Tidak Pernah	12	35.3	35.3	50.0
Tidak Pernah	17	50.0	50.0	100.0
Total	34	100.0	100.0	

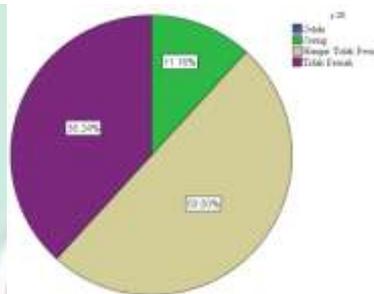


Berdasarkan data tabel 4.57 mengenai tingkat keterlibatan dalam pekerjaan yaitu keinginan bertahan pada organisasi disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang tinggi untuk bertahan. Sehingga keinginan untuk keluar dari organisasi rendah. Hal ini dibuktikan

dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak. Dapat dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat bertahan yang tinggi pada organisasi.

Table 71. Y.25
 “Saya merasa anggota lain tidak dapat diajak bekerjasama”
 y.25

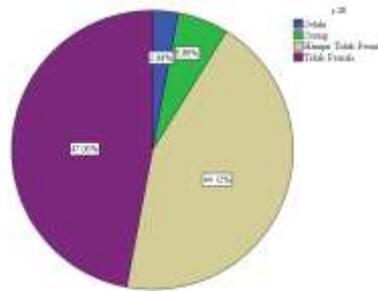
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	4	11.8	11.8	11.8
Hampir Tidak Pernah	17	50.0	50.0	61.8
Tidak Pernah	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	



Berdasarkan data tabel 4.58 mengenai tingkat kemampuan bekerja sama antar anggota disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kerjasama yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 4 anggota menjawab sering. Dapat dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kerjasama yang cukup tinggi, sehingga dapat bekerjasama dengan anggota lain.

Table 72. Y.26
 “Saya merasa tugas/pekerjaan saya terlalu berat untuk dijalani”
 y.26

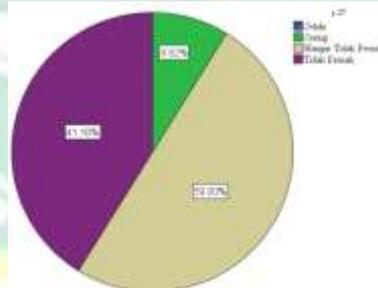
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	2.9	2.9	2.9
Sering	2	5.9	5.9	8.8
Hampir Tidak Pernah	15	44.1	44.1	52.9
Tidak Pernah	16	47.1	47.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	



Berdasarkan data tabel 4.59 mengenai tingkat keinginan anggota dalam menyelesaikan pekerjaan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat keinginan menyelesaikan pekerjaan yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Dapat dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat keinginan yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan ditandai dengan tidak merasa berat terhadap pekerjaan yang dijalani.

Table 73. Y.27
 “Saya mudah marah saat sedang bekerja”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	3	8.8	8.8	8.8
Hampir Tidak Pernah	17	50.0	50.0	58.8
Tidak Pernah	14	41.2	41.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	



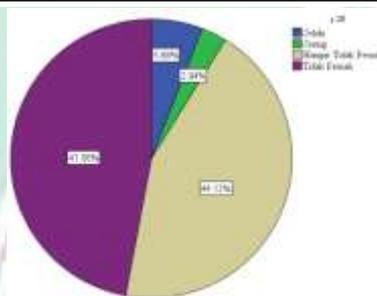
Berdasarkan data tabel 4.60 mengenai tingkat kemampuan tetap tenang dalam bekerja disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat tenang terhadap pekerjaan yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun

terdapat 3 anggota menjawab sering. Dapat dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat tingkat tenang terhadap pekerjaan yang cukup tinggi sehingga tidak mudah marah saat bekerja.

Table 74.61 Y.28
“Saya merasa dikucilkan di organisasi ini”

y.28

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	2	5.9	5.9	5.9
Sering	1	2.9	2.9	8.8
Hampir Tidak Pernah	15	44.1	44.1	52.9
Tidak Pernah	16	47.1	47.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

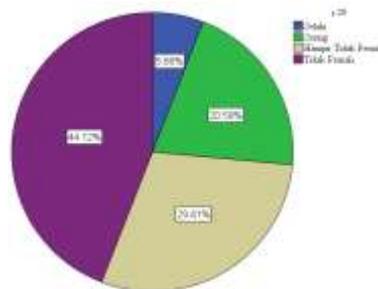


Berdasarkan data tabel 4.61 mengenai tingkat keterlibatan dalam pekerjaan yaitu perasaan diterima dalam organisasi disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang tinggi dalam keterlibatan pada pekerjaan yaitu memiliki perasaan diterima dalam organisasi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 2 anggota menjawab selalu. Dapat dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang tinggi dalam keterlibatan pada pekerjaan sehingga memiliki perasaan diterima dalam organisasi.

Table 75. Y.29
“Saya merasa lebih suka bekerja sendirian”

y.29

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	2	5.9	5.9	5.9
Sering	7	20.6	20.6	26.5
Hampir Tidak Pernah	10	29.4	29.4	55.9
Tidak Pernah	15	44.1	44.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

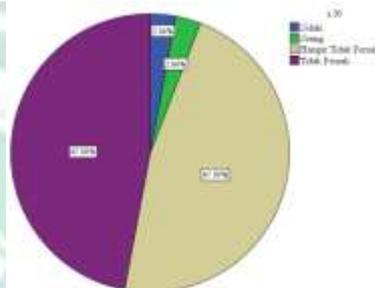


Berdasarkan data tabel 4.62 mengenai tingkat kemampuan anggota dalam bekerja dengan kelompok disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang tinggi dalam bekerja dalam kelompok. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 2 anggota menjawab selalu. Dapat dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat bekerja dalam kelompok yang tinggi atau lebih suka bekerja dalam team.

Table 76. Y.30
 “Saya bosan mengikuti kegiatan disini”

y.30

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	2.9	2.9	2.9
Sering	1	2.9	2.9	5.9
Hampir Tidak Pernah	16	47.1	47.1	52.9
Tidak Pernah	16	47.1	47.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	



Berdasarkan data tabel 4.63 mengenai tingkat kesenangan terhadap pekerjaan yaitu tidak bosan dalam mengikuti kegiatan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat kesenangan yang tinggi terhadap pekerjaan yaitu tidak bosan dalam mengikuti kegiatan Hal ini

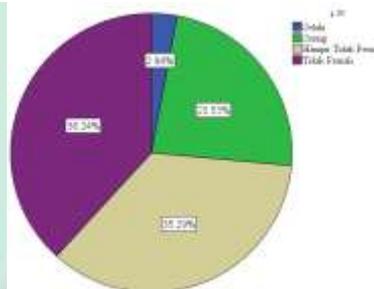
dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah dan tidak pernah menjadi jawaban terbanyak.

Table 77. Y.31

“Jika tugas/pekerjaan belum selesai, saya akan menggerutu”

y.31

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	2.9	2.9	2.9
Sering	8	23.5	23.5	26.5
Hampir Tidak Pernah	12	35.3	35.3	61.8
Tidak Pernah	13	38.2	38.2	100.0
Total	34	100.0	100.0	



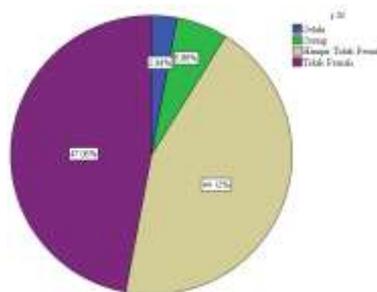
Berdasarkan data tabel 4.64 mengenai tingkat kemampuan anggota dalam bersikap tenang diatas tekanan yaitu kemampuan bersikap tenang ketika pekerjaan belum selesai disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang tinggi dalam bersikap tenang ketika pekerjaan belum selesai. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Dapat dimaknai bahwa para anggota Urup Project Purwokerto tetap bersikap tenang dan tidak menggerutu ketika pekerjaan belum terselesaikan.

Table 78. Y.32

“Saya mengerjakan tugas/pekerjaan organisasi asal jadi”

y.32

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	2.9	2.9	2.9
Sering	2	5.9	5.9	8.8
Hampir Tidak Pernah	15	44.1	44.1	52.9
Tidak Pernah	16	47.1	47.1	100.0
Total	34	100.0	100.0	

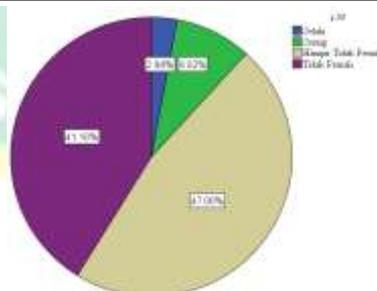


Berdasarkan data tabel 4.67 mengenai tingkat keterlibatan dalam pekerjaan yaitu mengerjakan tugas secara maksimal disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang tinggi dalam mengerjakan tugas secara maksimal. Artinya pekerjaan dilakukan tidak asal jadi namun diupayakan selesai dengan sebaik-baiknya. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Dapat diartikan bahwa anggota Urup Project Purwokerto dalam mengerjakan pekerjaan tidak asal jadi, karena mereka memiliki tingkat keterlibatan dalam pekerjaan yang tinggi.

Table 79. Y.33

“Saya merasa anggota lain tidak peduli dengan saya”

y.33					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	1	2.9	2.9	2.9
	Sering	3	8.8	8.8	11.8
	Hampir Tidak Pernah	16	47.1	47.1	58.8
	Tidak Pernah	14	41.2	41.2	100.0
	Total	34	100.0	100.0	



Berdasarkan data tabel 4.68 mengenai tingkat kemampuan anggota dalam menjalin hubungan dengan anggota lain yaitu saling peduli antar anggota disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar

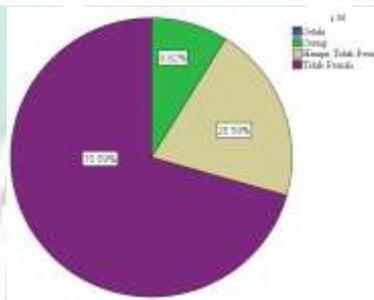
anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat saling peduli antar anggota yang cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan jawaban hampir tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 1 anggota menjawab selalu. Dapat diartikan bahwa anggota Urup Project Purwokerto saling peduli antar anggota satu dengan lainnya.

Table 80. Y.34

“Saya merasa jengkel setiap kali diberi masukan oleh ketua/pimpinan”

y.34

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sering	3	8.8	8.8	8.8
Hampir Tidak Pernah	7	20.6	20.6	29.4
Tidak Pernah	24	70.6	70.6	100.0
Total	34	100.0	100.0	



Berdasarkan data tabel 4.69 mengenai tingkat respon anggota ketika diberi masukan oleh pimpinan disimpulkan bahwa secara umum sebagian besar anggota Urup Project Purwokerto memiliki tingkat yang tinggi dalam menerima masukan dari ketua. Hal ini dibuktikan dengan jawaban tidak pernah menjadi jawaban terbanyak, walaupun terdapat 3 anggota menjawab sering. Sehingga dapat diartikan bahwa para anggota Urup Project Purwokerto ketika diberikan masukan oleh pimpinan tidak merasa jengkel.

d) Analisis Indikator

Berdasarkan table 3.10 pada variabel x berjumlah 6 indikator penelitian dengan analisis sebagai berikut:

- 1) Indikator perhatian pada orang lain, terdiri atas pernyataan nomor 1, 8, 11, 14, 21 dan 26.

Table 81. Tabel Deskriptif Indikator perhatian pada orang lain

Statistics

total		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		20.18
Median		20.00
Mode		18
Std. Deviation		2.355
Variance		5.544
Range		9
Minimum		15
Maximum		24
Sum		686

Berdasarkan tabel 4.70, untuk mengetahui skor kategorisasinya digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Mx + 1. SDx &= 20,18 + 1. 2,355 \\ &= 22,535 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 23 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Mx - 1. SDx &= 20,18 - 1. 2,355 \\ &= 17,825 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 18 \end{aligned}$$

Sehingga dihasilkan skor dengan lebih dari 23 kategori tinggi, skor antara 23 – 18 kategori sedang dan skor kurang dari 18 kategori rendah.

Table 82 Output SPSS Presentase Perhatian Pada Orang Lain

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	2	5.9	5.9	5.9
	Sedang	29	85.3	85.3	91.2
	Rendah	3	8.8	8.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perolehan kategorisasi pada table 4.71 perhatian pada orang lain anggota Urup Project Purwokerto, diperoleh sebanyak 5,9% dalam kategori tinggi, 85,3% dalam kategori sedang dan 8,8% dalam kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto pada indikator perhatian pada orang

lain dalam hal ini meliputi perhatian baik dalam suka maupun duka yang dirasakan orang lain termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 85,3% dengan frekuensi 29 responden. Namun hal ini menjadi rendah karena terkendala keadaan yang tengah pandemi dan adanya perbedaan kepribadian dari masing-masing individu dalam menyikapi permasalahan orang lain.

- 2) Indikator kemampuan menampung masalah, terdiri atas pernyataan nomor 5, dan 17.

Table 83. Tabel Deskriptif Indikator Kemampuan Menampung Masalah

Statistics		
total2		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		6.88
Median		7.00
Mode		7
Std. Deviation		.844
Variance		.713
Range		3
Minimum		5
Maximum		8
Sum		234

Berdasarkan tabel 4.72, untuk mengetahui skor kategorisasinya digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$Mx + 1. SDx = 6,88 + 1. 0,844$$

$$= 7,724 \text{ (dibulatkan)}$$

$$= 8$$

$$Mx - 1. SDx = 6,88 - 1. 0,844$$

$$= 6,036 \text{ (dibulatkan)}$$

$$= 6$$

Sehingga dihasilkan skor dengan lebih dari 8 kategori tinggi, skor antara 8 – 6 kategori sedang dan skor kurang dari 6 kategori rendah.

Table 84 Output SPSS Presentase Kemampuan Menampung Masalah

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sedang	33	97.1	97.1	97.1
Rendah	1	2.9	2.9	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perolehan kategorisasi pada table 4.73 kemampuan menampung masalah anggota Urup Project Purwokerto, diperoleh sebanyak 97,1% dalam kategori sedang dan 2,9% dalam kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto pada indikator kemampuan menampung masalah dalam hal ini meliputi kesediaan mendengarkan keluhan kesah orang lain yang terkena musibah/penderitaan termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 97,1% dengan frekuensi 33 responden. Namun hal ini menjadi rendah karena terkendala keadaan yang tengah pandemi dan kesibukan dari masing-masing anggota.

- 3) Indikator kemampuan bekerja dengan orang lain, terdiri atas pernyataan nomor 2, 12, 18, 22, dan 27.

Table 85. Tabel Deskriptif Indikator Kemampuan Bekerja dengan Orang Lain

Statistics		
total3		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		16.32
Median		16.00
Mode		15
Std. Deviation		2.579
Variance		6.650
Range		10
Minimum		10
Maximum		20
Sum		555

Berdasarkan tabel 4.74, untuk mengetahui skor kategorisasinya digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Mx + 1. SDx &= 16,32 + 1. 2,579 \\ &= 18,899 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 19 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Mx - 1. SDx &= 16,32 - 1. 2,579 \\ &= 13,741 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 14 \end{aligned}$$

Sehingga dihasilkan skor dengan lebih dari 19 kategori tinggi, skor antara 19 – 14 kategori sedang dan skor kurang dari 14 kategori rendah.

Table 86 Output SPSS Presentase Kemampuan Bekerja dengan Orang Lain

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	4	11.8	11.8	11.8
	Sedang	26	76.5	76.5	88.2
	Rendah	4	11.8	11.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perolehan kategorisasi pada table 4.75 kemampuan bekerja dengan orang lain anggota Urup Project Purwokerto, diperoleh sebanyak 11,8% dalam kategori tinggi, 76,5% dalam kategori sedang dan 11,8% dalam kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto pada indikator kemampuan bekerja dengan orang lain dalam hal ini meliputi kesediaan bekerja dengan siapa saja bahkan dengan orang yang belum dikenal untuk memberikan perolongan pada orang lain, dan kesediaan menerima masukan dari anggota lain dalam kelompok termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 76,5% dengan frekuensi 26 responden. Namun hal ini menjadi rendah karena terkendala keadaan yang tengah pandemi dan kepribadian dari masing-masing anggota yang berbeda-beda.

- 4) Indikator tindakan menolong orang lain, terdiri atas pernyataan nomor 3, 6, 9, 15, 23 dan 28.

Table 87. Tabel Deskriptif Indikator Tindakan Menolong Orang Lain

Statistics

total4

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		20.56
Median		21.00
Mode		21
Std. Deviation		2.549
Variance		6.496
Range		10
Minimum		14
Maximum		24
Sum		699

Berdasarkan tabel 4.76, untuk mengetahui skor kategorisasinya digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Mx + 1. SDx &= 20,56 + 1. 2,549 \\ &= 23,109 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 23 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Mx - 1. SDx &= 20,56 - 1. 2,549 \\ &= 18,011 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 18 \end{aligned}$$

Sehingga dihasilkan skor dengan lebih dari 23 kategori tinggi, skor antara 23 – 18 kategori sedang dan skor kurang dari 18 kategori rendah.

Table 88 Output SPSS Presentase Tindakan Menolong Orang Lain

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	3	8.8	8.8	8.8
Sedang	27	79.4	79.4	88.2
Rendah	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perolehan kategorisasi pada table 4.77 tindakan menolong orang lain anggota Urup Project Purwokerto, diperoleh sebanyak 8,8% dalam kategori tinggi, 79,4% dalam kategori sedang dan 11,8% dalam kategori rendah. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto pada indikator tindakan menolong orang lain dalam hal ini meliputi kesediaan memberikan pertolongan kepada orang lain yang membutuhkan secara spontan, sukarela dan kemampuan membantu ketika melihat ketidakadilan terjadi termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 79,4% dengan frekuensi 27 responden. Namun hal ini menjadi rendah karena terkendala keadaan yang tengah pandemi sehingga masih ada adanya rasa proteksi diri masing-masing agar tidak terjangkau.

- 5) Indikator kemampuan melakukan sesuai apa adanya/ tidak berbuat curang, terdiri atas pernyataan nomor 10, 19, 24, dan 29.

Table 89. Tabel Deskriptif Indikator Kemampuan Melakukan Sesuai Apa Adanya/Tidak Berbuat Curang

Statistics		
total5		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		13.47
Median		14.00
Mode		15
Std. Deviation		2.219
Variance		4.923
Range		7
Minimum		9
Maximum		16
Sum		458

Berdasarkan tabel 4.78, untuk mengetahui skor kategorisasinya digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Mx + 1. SDx &= 13,47 + 1. 2,219 \\ &= 15,689 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 16 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Mx - 1. SDx &= 13,47 - 1. 2,219 \\ &= 11,251 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 11 \end{aligned}$$

Sehingga dihasilkan skor dengan lebih dari 16 kategori tinggi, skor antara 16 – 11 kategori sedang dan skor kurang dari 11 kategori rendah.

Table 90 Output SPSS Presentase Kemampuan Melakukan Sesuai Apa Adanya/ Tidak Berbuat Curang

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sedang	30	88.2	88.2	88.2
	Rendah	4	11.8	11.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perolehan kategorisasi pada table 4.79 kemampuan melakukan sesuai apa adanya/ tidak berbuat curang anggota Urup Project Purwokerto, diperoleh sebanyak 88,2% dalam kategori sedang dan 11,8% dalam kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto pada indikator kemampuan melakukan sesuai apa adanya/ tidak berbuat curang dalam hal ini meliputi kejujuran dalam memberikan izin, kebiasaan berkata jujur, dan tidak berusaha mengambil keuntungan yang bukan haknya termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 88,2% dengan frekuensi 30 responden. Namun hal ini dapat menjadi rendah tergantung akan kepribadian dari masing-masing anggota.

- 6) Indikator kemampuan memberikan harta/ benda miliknya, terdiri atas pernyataan nomor 4, 7, 13, 16, 20, 25, dan 30.

Table 91. Tabel Deskriptif Indikator Kemampuan Memberikan Harta/Benda Miliknya

Statistics

total6

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		21.97
Median		22.00
Mode		21 ^a
Std. Deviation		2.468
Variance		6.090
Range		13
Minimum		15
Maximum		28
Sum		747

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan tabel 4.80, untuk mengetahui skor kategorisasinya digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Mx + 1. SDx &= 21,97 + 1. 2,468 \\ &= 24, 438 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 24 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Mx - 1.SDx &= 21,97 - 1. 2,468 \\ &= 19,502 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 20 \end{aligned}$$

Sehingga dihasilkan skor dengan lebih dari 24 kategori tinggi, skor antara 24 – 20 kategori sedang dan skor kurang dari 20 kategori rendah.

Table 92 Output SPSS Presentase Kemampuan Memberikan Harta/Benda Miliknya kepada Orang Lain

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	5	14.7	14.7	14.7
Sedang	25	73.5	73.5	88.2
Rendah	4	11.8	11.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perolehan kategorisasi pada table 4.81 kemampuan memberikan harta/ benda miliknya kepada orang yang lebih membutuhkan anggota Urup Project Purwokerto, diperoleh sebanyak 14,7% dalam kategori tinggi, 73,5% dalam

kategori sedang dan 11,8% dalam kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto pada indikator kemampuan memberikan harta/ benda miliknya kepada orang yang lebih membutuhkan dalam hal ini meliputi kesediaan memberikan sumbangan pada penggalangan dana, memberikan barang/uang pada orang yang lebih membutuhkan maupun kepada orang yang terkena musibah termasuk dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 73,5% dengan frekuensi 25 responden. Namun hal ini menjadi rendah karena sikap kehati-hatian dalam memilih tempat untuk berderma agar tidak tertipu, perasaan pemberiannya akan tidak bermanfaat bagi orang lain, maupun kendala tidak memiliki uang.

Selanjutnya berdasarkan table 3.11 pada variabel y berjumlah 5 indikator penelitian dengan analisis sebagai berikut:

- 1) Indikator rasa senang yang tinggi pada pekerjaan, terdiri atas pernyataan nomor 1,4, 14, 18, dan 30.

Table 93. Tabel Deskriptif Indikator Rasa Senang yang Tinggi pada Pekerjaan

Statistics		
total.1		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		14.85
Median		14.50
Mode		14
Std. Deviation		1.598
Variance		2.553
Range		6
Minimum		12
Maximum		18
Sum		505

Berdasarkan tabel 4.82, untuk mengetahui skor kategorisasinya digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Mx + 1. SDx &= 14,85 + 1. 1,598 \\
 &= 16,448 \text{ (dibulatkan)}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 &= 16 \\
 Mx - 1.SDx &= 14,85 - 1. 1,598 \\
 &= 13,252 \text{ (dibulatkan)} \\
 &= 13
 \end{aligned}$$

Sehingga dihasilkan skor dengan lebih dari 16 kategori tinggi, skor antara 16 – 13 kategori sedang dan skor kurang dari 13 kategori rendah.

Table 94 Output SPSS Presentase Rasa Senang yang Tinggi pada Pekerjaan

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	7	20.6	20.6	20.6
	Sedang	24	70.6	70.6	91.2
	Rendah	3	8.8	8.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perolehan kategorisasi pada table 4.83 rasa senang yang tinggi pada pekerjaan anggota Urup Project Purwokerto, diperoleh sebanyak 20,6% dalam kategori tinggi, 70,6% dalam kategori sedang dan 8,8% dalam kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto pada indikator rasa senang yang tinggi pada pekerjaan dalam hal ini meliputi senang dalam berangkat berkegiatan dan perasaan senang yang tinggi terhadap pekerjaan yang saai ini dijalani dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 70,6% dengan frekuensi 24 responden. Namun hal ini menjadi rendah karena penempatan tugas yang kurang disukai atau tidak adanya minat dalam bekerja di organisasi.

- 2) Indikator keinginan tinggi menyelesaikan pekerjaan, terdiri atas pernyataan nomor 8, 11, 22, dan 26.

Table 95. Tabel Deskriptif Indikator Keinginan Tinggi Menyelesaikan Pekerjaan

Statistics

total.2

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		13.26
Median		13.00
Mode		12 ^a
Std. Deviation		2.050
Variance		4.201
Range		10
Minimum		6
Maximum		16
Sum		451

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan tabel 4.84, untuk mengetahui skor kategorisasinya digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Mx + 1. SDx &= 13,26 + 1. 2,050 \\ &= 15,31 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 15 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Mx - 1.SDx &= 13,26 - 1. 2,050 \\ &= 11,21 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 11 \end{aligned}$$

Sehingga dihasilkan skor dengan lebih dari 15 kategori tinggi, skor antara 15 – 11 kategori sedang dan skor kurang dari 11 kategori rendah.

Table 96 Output SPSS Presentase Keinginan Tinggi Menyelesaikan Pekerjaan

kategori

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	4	11.8	11.8	11.8
	Sedang	29	85.3	85.3	97.1
	Rendah	1	2.9	2.9	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perolehan kategorisasi pada table 4.85 keinginan tinggi menyelesaikan pekerjaan anggota Urup Project Purwokerto, diperoleh sebanyak 11,8% dalam kategori tinggi, 85,5% dalam kategori sedang dan 2,9% dalam kategori rendah.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto pada indikator keinginan tinggi menyelesaikan pekerjaan dalam hal ini meliputi kemauan tinggi dalam menyelesaikan tugas dan dengan bersungguh-sungguh atau maksimal dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 85,5% dengan frekuensi 29 responden. Namun hal ini menjadi rendah bila pekerjaan yang dikerjakan tidak dihargai.

- 3) Indikator kemampuan bersikap tenang diatas tekanan, terdiri atas pernyataan nomor 2, 5, 9, 15, 19, 23, 27, 31, dan 34.

Table 97. Tabel Deskriptif Indikator Kemampuan Bersikap Tenang diatas Tekanan

Statistics		
total.3		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		29.94
Median		30.00
Mode		30
Std. Deviation		4.376
Variance		19.148
Range		20
Minimum		16
Maximum		36
Sum		1018

Berdasarkan tabel 4.86, untuk mengetahui skor kategorisasinya digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Mx + 1. SDx &= 29,94 + 1. 4,376 \\ &= 34,316 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 34 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Mx - 1. SDx &= 29,94 - 1. 4,376 \\ &= 25,564 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 26 \end{aligned}$$

Sehingga dihasilkan skor dengan lebih dari 34 kategori tinggi, skor antara 34 – 26 kategori sedang dan skor kurang dari 26 kategori rendah.

Table 987 Output SPSS Presentase Kemampuan Bersikap Tenang diatas Tekanan

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	6	17.6	17.6	17.6
	Sedang	25	73.5	73.5	91.2
	Rendah	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perolehan kategorisasi pada table 4.87 kemampuan bersikap tenang diatas tekanan anggota Urup Project Purwokerto, diperoleh sebanyak 17,6% dalam kategori tinggi, 73,5% dalam kategori sedang dan 8,8% dalam kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto pada kemampuan bersikap tenang diatas tekanan dalam hal ini meliputi optimis walau menjumpai kegagalan, berusaha mencari jalan keluar dengan tetap tenang dan tetap berfikir dengan kepala dingin ketika rencana yang dibuat gagal dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 73,5% dengan frekuensi 25 responden. Namun hal ini dapat menjadi rendah tergantung atas situasi tertentu dan kepribadian masing-masing anggota.

- 4) Indikator keterlibatan pada pekerjaan, terdiri atas pernyataan nomor 3,6,12, 16, 20, 24, 28, dan 32.

Table 99. Tabel Deskriptif Indikator Keterlibatan pada Pekerjaan

Statistics		
total.4		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		26.62
Median		27.50
Mode		24
Std. Deviation		3.782
Variance		14.304
Range		15
Minimum		17
Maximum		32
Sum		905

Berdasarkan tabel 4.88, untuk mengetahui skor kategorisasinya digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Mx + 1. SDx &= 26,62 + 1. 3,782 \\ &= 30,402 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 30 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Mx - 1.SDx &= 26,62 - 1. 3,782 \\ &= 22,838 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 23 \end{aligned}$$

Sehingga dihasilkan skor dengan lebih dari 30 kategori tinggi, skor antara 30 – 23 kategori sedang dan skor kurang dari 23 kategori rendah.

Table 100 Output SPSS Presentase Keterlibatan pada Pekerjaan

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	6	17.6	17.6	17.6
	Sedang	25	73.5	73.5	91.2
	Rendah	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perolehan kategorisasi pada table 4.89 keterlibatan pada pekerjaan anggota Urup Project Purwokerto, diperoleh sebanyak 17,6% dalam kategori tinggi, 73,5% dalam kategori sedang dan 8,8% dalam kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto pada indikatot keterlibatan pada pekerjaan dalam hal ini meliputi kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai kualitas yg diharapkan organisasi seperti bertindak sopan santun dan mematuhi norma sosial di lingkungan organisasi dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 73,5% dengan frekuensi 25 responden. Namun hal ini dapat menjadi rendah tergantung atas kepribadian dan prioritas organisasi menurut responden.

- 5) Indikator kemampuan menjalin dan bekerjasama dengan kelompok, terdiri atas pernyataan nomor 7, 10, 13, 17, 21, 25, 29, dan 33.

Table 101. Tabel Deskriptif Indikator Kemampuan Menjaln dan Bekerjasama dengan Kelompok

Statistics

total.5

N	Valid	34
	Missing	0
Mean		26.74
Median		27.00
Mode		24 ^a
Std. Deviation		3.637
Variance		13.231
Range		14
Minimum		18
Maximum		32
Sum		909

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Berdasarkan tabel 4.90, untuk mengetahui skor kategorisasinya digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Mx + 1. SDx &= 26,74 + 1. 3,637 \\ &= 30,377 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 30 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Mx - 1.SDx &= 26,74 - 1. 3,637 \\ &= 23,103 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 23 \end{aligned}$$

Sehingga dihasilkan skor dengan lebih dari 30 kategori tinggi, skor antara 30 – 23 kategori sedang dan skor kurang dari 23 kategori rendah.

Table 102 Output SPSS Presentase Kemampuan Menjaln dan Bekerjasama dengan Kelompok

kategori

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	7	20.6	20.6	20.6
Sedang	24	70.6	70.6	91.2
Rendah	3	8.8	8.8	100.0
Total	34	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil perolehan kategorisasi pada table 4.91 kemampuan menjalin dan bekerjasama dengan kelompok anggota Urup Project Purwokerto, diperoleh sebanyak 20,6% dalam kategori tinggi, 70,6% dalam kategori sedang dan 8,8% dalam kategori rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto pada indikator kemampuan menjalin dan bekerjasama dengan kelompok dalam hal ini meliputi kemampuan saling membantu, kerjasama antar anggota maupun ketua, hingga kesamaan tujuan dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 70,6% dengan frekuensi 24 responden. Namun hal ini dapat menjadi rendah tergantung atas kemampuan dari masing-masing anggota dalam beradaptasi atau menjalin relasi dengan orang lain.

2. Analisis Data Penelitian (Pengujian Hipotesis)

a) Analisis Data Variabel X (Motivasi Prososial)

Dengan analisis ini akan diketahui tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto. Peneliti menggunakan rumus mean dan standar deviasi dengan bantuan *SPSS Versi 22*, yaitu:

Table 103. Tabel Deskriptif (X)

Statistics		
Motivasi Prososial		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		99.38
Median		100.50
Mode		81 ^a
Std. Deviation		11.136
Variance		124.001
Range		48
Minimum		70
Maximum		118

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Dari hasil spss diatas, diperoleh nilai mean variabel x sebesar 99,38 dan standar deviasi variabel x sebesar 11,136. Untuk menentukan tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto, dibuat pengelompokkan sebagai berikut:

- 1) Skor lebih dari $Mx + 1. SDx$ = Tingkat motivasi prososial tinggi.
- 2) Skor diantara $Mx + 1. SDx$ sampai $Mx - 1. SDx$ = Tingkat motivasi prososial sedang.
- 3) Skor kurang dari $Mx - 1. SDx$ = Tingkat motivasi prososial rendah.

Berdasarkan tabel 4.92, untuk mengetahui skor kategorisasinya digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Mx + 1. SDx &= 99,38 + 1. 11,136 \\ &= 110,516 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 111 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Mx - 1. SDx &= 99,38 - 1. 11,136 \\ &= 85,244 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 85 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh skor kategori tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto, yaitu:

Table 104. Skor Kategori Variabel X

No	Skor	Kategori
1	111>	Tinggi
2	111-85	Sedang
3	85<	Rendah

Sumber: Data Responden

Berdasarkan pengkategorian variabel x diatas, berikut adalah hasil presentase dari tingkat motivasi prososial anggota urup project purwokerto:

Table 105. Output SPSS Presentase Tingkat Motivasi Prososial

		Kategori.x			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	3	8.8	8.8	8.8
	Sedang	28	82.4	82.4	91.2
	Rendah	3	8.8	8.8	100.0
Total		34	100.0	100.0	

Dari hasil presentase tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto diatas, dapat diambil kesimpulan: *pertama*, kategori tinggi sebanyak 3 orang presentase 8,8%, kategori sedang sebanyak 28 orang presentase 82,4% dan kategori rendah sebanyak 3

orang presentase 8,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto dalam kategori sedang dengan 28 responden dan presentase sebesar 82,4%.

b) Analisis Data Variabel Y (Semangat Kerja)

Dengan analisis ini akan diketahui tingkat semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto. Peneliti menggunakan rumus mean dan standar deviasi dengan bantuan *SPSS Versi 22*, yaitu:

Table 106. Tabel Deskriptif (Y)

Statistics		
Semangat Kerja		
N	Valid	34
	Missing	0
Mean		111.41
Median		111.00
Mode		124
Std. Deviation		13.996
Variance		195.886
Range		61
Minimum		71
Maximum		132

Dari hasil SPSS 4.95 diatas, diperoleh nilai mean variabel y sebesar 111,41 dan standar deviasi variabel y sebesar 13,996. Untuk menentukan tingkat semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto, dibuat pengelompokkan sebagai berikut:

- 1) Skor lebih dari $Mx + 1. SDx$ = Tingkat semangat kerja tinggi.
- 2) Skor diantara $Mx + 1. SDx$ sampai $Mx - 1. SDx$ = Tingkat semangat kerja sedang.
- 3) Skor kurang dari $Mx - 1. SDx$ = Tingkat semangat kerja rendah.

Berdasarkan tabel 4.95, untuk mengetahui skor kategorisasinya digunakan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Mx + 1. SDx &= 111,41 + 1. 13,996 \\ &= 125,406 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 125 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Mx - 1. SDx &= 111,41 - 1. 13,996 \\ &= 97,414 \text{ (dibulatkan)} \\ &= 97 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, diperoleh skor kategori tingkat semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto, yaitu:

Table 107. Skor Kategori Variabel Y

No	Skor	Kategori
1	125>	Tinggi
2	125-97	Sedang
3	97<	Rendah

Sumber: Data Responden

Setelah pengkategorian variabel y diatas, berikut adalah hasil presentase dari tingkat semangat kerja anggota urup project purwokerto:

Table 108. Output SPSS Presentase Tingkat Semangat Kerja

		Kategori.y			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	5	14.7	14.7	14.7
	Sedang	26	76.5	76.5	91.2
	Rendah	3	8.8	8.8	100.0
	Total	34	100.0	100.0	

Dari hasil presentase tingkat semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto diatas, dapat diambil kesimpulan: *pertama*, kategori tinggi sebanyak 5 orang presentase 14,7%, kategori sedang sebanyak 26 orang presentase 76,5 % dan kategori rendah sebanyak 3 orang presentase 8,8 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto dalam kategori sedang sebesar 76,5 % dengan 26 responden.

7) Analisis Pengaruh Tingkat Motivasi Prosocial terhadap Semangat Kerja Anggota Urup Project Purwokerto

Analisis data mengenai pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto menggunakan metode *simple linear regression* menggunakan aplikasi *SPSS Versi 22*. Adapun langkah-langkah melakukan regresi linear sederhana yaitu:

- a) Menentukan Persamaan Garis Regresi

Table 1098. Output SPSS Persamaan Regresi Linear Sederhana

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.198	16.243		1.613	.117
	Motivasi Prososial	.857	.162	.682	5.278	.000

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Dari hasil tabel diatas, diperoleh nilai Constant (a) 26,198 sedangkan nilai motivasi prososial (b/koeffisien regresi) 0,857 sehingga persamaan regresinya:

$$Y = a + Bx$$

$$Y = 26,198 + 0,857X$$

Persamaan diatas bermakna:

- 1) Konstanta sebesar 26,198 yang artinya nilai konsisten variabel motivasi prososial adalah sebesar 26,198.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,857 yang artinya bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi prososial, maka nilai semangat kerja bertambah sebesar 0,857. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

b) Uji Hipotesis dan Uji Signifikansi

Hipotesis penelitian ini:

Ha : Ada pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto.

Ho : Tidak ada pengaruh tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto.

Kriteria pengambilan keputusan:

Tingkat kepercayaan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Derajat kebebasan (df) = $n-k-1 = 34-1-1 = 32$, sehingga nilai $t_{tabel} = 2,036$.

Dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linear sederhana dengan membandingkan nilai sig dengan probabilitas 0,05 atau uji -t adalah:

- a. Apabila nilai $\text{Sig} < 0,05 / t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = H_a$ diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel x terhadap variabel y.
- b. Sebaliknya bila nilai $\text{Sig} > 0,05 / t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}} = H_0$ ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel x terhadap variabel y.

Berdasarkan hasil uji statistik tabel 22, diperoleh sig $0,000 < 0,05$ dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,278 > 2,036$. Sehingga disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel motivasi prososial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto.

c) Menentukan Koefisien Determinasi (r^2)

Prosentase pengaruh variabel motivasi prososial (x) terhadap variabel semangat kerja (y) anggota Urup Project Purwokerto yaitu:

Table 110. Output SPSS Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.682 ^a	.465	.449	10.392

a. Predictors: (Constant), Motivasi Prososial

Dari *output spss* diatas, dihasilkan nilai korelasi/hubungannya (r) sebesar 0,682 dan nilai Adjusted R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,449 yang artinya pengaruh variabel motivasi prososial (x) terhadap semangat kerja (y) anggota Urup Project Purwokerto sebesar 44,9%. Sisanya semangat kerja dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, diperoleh dengan 34 responden yaitu 15 % merupakan responden laki-laki dan 85 % perempuan. Selanjutnya

responden dalam penelitian ini 85% merupakan mahasiswa dan 15% merupakan pekerja.

Penafsiran tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto menggunakan teknik presentase dan kategori menunjukkan bahwa tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto dalam kategori tinggi sebesar 8,8% dengan frekuensi 3 orang, kategori sedang sebesar 82,4% dengan frekuensi 28 orang dan kategori rendah 8,8% dengan frekuensi 3 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi prososial anggota Urup Project Purwokerto secara keseluruhan termasuk dalam kategori sedang dengan presentase 82,4% dan frekuensi 28 orang. Selanjutnya penafsiran tingkat semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto menggunakan teknik presentase dan kategori menunjukkan bahwa tingkat semangat kerja anggota Urup Project dalam kategori tinggi sebesar 14,7% dengan frekuensi 5 orang, kategori sedang sebesar 76,5% dengan frekuensi 26 orang, dan kategori rendah 8,8% dengan frekuensi 3 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto secara keseluruhan dalam kategori sedang dengan presentase 76,5% dan frekuensi 26 orang.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh antara tingkat motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto. Berdasarkan *output* hipotesis analisis regresi linear sederhana didapatkan persamaan regresi linearnya $Y = 26,198 + 0,857X$, yang berarti konstanta sebesar 26,198 maknanya nilai konsistensi variabel motivasi prososial adalah sebesar 26,198 dan koefisien regresi X sebesar 0,857 yang berarti setiap penambahan 1% nilai motivasi prososial maka nilai semangat kerja bertambah sebesar 0,857 dengan secara positif, karena koefisien tersebut bernilai positif.

Selanjutnya diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $5,278 > 2,036$ kemudian disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak, maknanya variabel motivasi prososial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto. Dan nilai korelasi atau hubungannya sebesar 0,682 dan koefisien determinasinya (r^2)

sebesar 0,449 menunjukkan bahwa motivasi prososial dapat mempengaruhi semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto sebesar 44,9% dan sisanya sebesar 55,1% adalah pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sehingga motivasi prososial memiliki pengaruh dengan semangat kerja, dengan adanya peningkatan motivasi prososial menjadikan semangat kerja juga dapat meningkat. Hal ini sependapat dengan pendapat Siska Inggriani dan Ermita bahwa motivasi dan semangat kerja memiliki hubungan yang positif, selanjutnya dikatakan semakin tinggi motivasi dan semangat kerja yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja anggota.

Semangat kerja dipengaruhi oleh adanya kepuasan/terpenuhinya kebutuhan. Sebagaimana pendapat Sujati bahwa anggota yang merasa terpenuhi kepuasannya maka para anggota biasanya akan memenuhi presensi kehadiran dan prestasi yang lebih baik daripada anggota yang tidak mendapat kepuasan kerja. Sebaliknya jika kepuasan pada pekerjaan kurang akan mengakibatkan semangat kerja turun, produktivitas menjadi rendah hingga menjadikan lingkungan sosial kerja tidak sehat.¹¹²

Diharapkan dari hasil penelitian ini mampu memberikan gambaran tentang tingkat motivasi (prososial) yang dimiliki anggota dalam suatu organisasi/komunitas dapat memberikan pengaruh terhadap semangat kerja anggota. Dengan kata lain motivasi prososial yang dimiliki anggota komunitas dapat mempengaruhi bahkan bisa meningkatkan semangat kerja anggota, yang mana dalam sebuah organisasi semangat kerja sangat diperlukan demi tercapainya tujuan organisasi dengan maksimal. Untuk itu, bagi organisasi diharapkan mampu memahami pentingnya pemenuhan kebutuhan/kepuasan dengan memperhatikan program-program kerja yang dapat meningkatkan motivasi menolong (prososial) anggota demi menciptakan semangat kerja yang produktif.

¹¹² Yosep Guntur Gathut Sujati, "Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi, dan Implikasinya bagi Organisasi", (Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma, 2018), 43.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan memiliki arah hubung yang positif antara motivasi prososial terhadap semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto dengan persamaan regresi linearnya $Y = 26,198 + 0,857X$ yang bermakna konstanta sebesar 26,198 menjelaskan nilai konsisten variabel motivasi prososial sebesar 26,198 dan koefisien regresi X sebesar 0,857 yang berarti setiap penambahan 1% nilai motivasi prososial, maka nilai semangat kerja bertambah sebesar 0,857. Atau dengan kata lain ketika motivasi prososial ditingkatkan maka semangat kerja semakin meningkat juga. Dan dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{table} yaitu $5,278 > 2,036$. Sehingga diperoleh H_a diterima dan H_0 ditolak, maknanya variabel motivasi prososial berpengaruh signifikan terhadap variabel semangat kerja anggota Urup Project Purwokerto. Besarnya nilai r (korelasi/hubungan) yaitu 0,682 dan nilai koefisien determinasi 0,449 maknanya pengaruh variabel motivasi prososial (x) terhadap semangat kerja (y) anggota Urup Project Purwokerto sebesar 44,9% sisanya berasal dari pengaruh faktor semangat kerja lain yang tidak diujikan pada penelitian ini.

B. Saran

1) Bagi Anggota Urup Project

Diharapkan mampu adanya peningkatan dari pada diri anggota mengenai motivasi prososial maupun semangat kerja anggota, dengan cara membiasakan diri berperilaku prososial dalam kehidupan sehari-hari dan juga mengusahakan mejalankan program kerja dengan lebih maksimal.

2) Bagi Urup Project

Berdasarkan penelitian diatas, sebaiknya perlu adanya peningkatan motivasi prososial maupun semangat kerja terhadap para anggota

organisasi, baik dalam bentuk program kerja maupun kajian atau edukasi kepada para anggota.

3) Bagi Penelitian selanjutnya

Diharapkan mampu melakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan variabel-variabel lain yang diduga mempunyai pengaruh dengan semangat kerja dengan prespektif yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ayuna, dan Edi Sofian. 2019. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan*. Jurnal Bisnis Corporate. Vol. 4. No. 1. Medan: Universitas Dharmawangsa. <http://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jubisco/article/view/459/449#>.
- Alwi, Muh, Andi Sylvana, dan Risnashari. 2016. *Pengaruh Semangat Kerja Pegawai terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar*. JAKPP. Vol. 2. No. 1. Makasa: Universitas Terbuka Makassar. <https://journal.unhas.ac.id/index.php/jakpp/article/view/1520/847>.
- Andayani, Fenny Dwi. 2019. *Hubungan antara Persepsi tentang Fungsi-fungsi Layanan Bimbingan Konseling dan Konsep Diri dengan Kemandirian Anak di Panti Asuhan*, Thesis. Yogyakarta: Universitas Aahmad Dahlan. <http://eprints.uad.ac.id/14499/>.
- Andjarwati, Tri. 2015. *Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland*. JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Vol. 1 No. 1. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/jmm17/article/view/422>.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2014. *Analisis Penyebab dan Dampak Rendahnya Semangat Kerja Guru di SLB-C Yaspenlub Kabupaten Demak*. Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis. UNISNU JEPARA. Vol. 11 No. 1. Jepara: UNISNU Jepara. <https://ejournal.unisnu.ac.id/JDEB/article/view/92>
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ashar, Putri Mayangsari, Cindy Maria, dan Evany Victoriana. 2017. *Studi Deskriptif mengenai Motivasi Prosocial pada Relawan Komunitas Berbagi Nasi di Kota Bandung*. Humanitas. Vol. 1 No. 3. Bandung: Universitas Kristen Maranatha. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i3.757>
- Asih, Gusti Yuli dan Margaretha Maria Shinta Pratiwi. 2010. *Perilaku Prosocial ditinjau dari Empati dan Kematangan Emosi*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. Vol. 1 No. 1. Kudus: Universitas Muria Kudus. <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/PSI/article/view/23>.
- BeritaSatu. 2017. *Video Bullying Mahasiswa Berkebutuhan Khusus di Gunadarma*. BeritaSatu. 17 Juli. <https://youtu.be/8RSu1WQHvak>.
- Christy dan Riana Sahrani. 2016. *Hubungan Place Attachment dengan Perilaku Prosocial Relawan Sosial*. Provitae Jurnal Psikologi Pendidikan. Vol. 8 No. 2. Tarumanagara: Universitas Tarumanagara. <https://journal.untar.ac.id/index.php/provitae/article/view/218/175>.

- Fanani, Iqbal dkk, tt. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus RSU UKI.)* Fundamental Management Journal, Vol. 1 No. 1, Jakarta: Universitas Kristen Indonesia.
- Farhah, Siti. 2011. *Hubungan Religiusitas dengan Perilaku Prosocial Mahasiswa Pengurus Lembaga Dakwah Kampus UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.* Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Halimah, Nur. 2014. *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliurang Kabupaten Kutai Timur.* eJournal Administrasi Negara. Vol. 2. No. 4. Samarinda: Universitas Mulawarman. <https://ejournal.ap.fisip-unmul.ac.id/site/?p=1055>.
- Hardani, Andriani, Helmina, Jumari Ustiawaty, Evi Fatmi Utami, Ria Rahmatul Istiqomah, Roushandy Asri Fardani, Dhika Juliana Sukmana, Nur Hikmatul Auliya. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.* Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hilmy, Haidar Farras, Sugiyarta Stanislaus, dan Moh. Iqbal Mabruhi. 2019. *Perilaku Prosocial Masyarakat Arab yang Berelasi dengan Masyarakat Jawa.* Intuisi. Jurnal Psikologi Ilmiah. Vol. 11 No. 1. Semarang: Universitas Negeri Semarang. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI/article/viewFile/20119/9418>.
- iNews. 2020. *Serang Pedagang Pecel Lele, 7 Anggota Geng Motor di Jakarta Tewas-Special Report 21/9.* OfficialiNews. 21 September. <https://youtu.be/raQJ2ct4aIM>.
- Inggriani, Siska. 2019. *Hubungan Motivasi dan Semangat Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* INA-Rxiv, December 02. Padang: Universitas Negeri Padang. <https://osf.io/preprints/inarxiv/3y6gt/>.
- Iswanto, Filipus Neri. 2008. *Hubungan Motif Prosocial dan Semangat Kerja Relawan di Lembaga PMI Yogyakarta.* Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Kabar Pagi. 2021. *Saling Klaim, Dua Kubu Pekerja Baku Hantam.* TvOneNews. Kamis, 18 Maret. <https://youtu.be/jD8C9AjgKhI>.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. 2016. *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Versi Luring.* Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
- Laksarini, Riayana Fitri. 2018. *Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018.* Skripsi. Madiun: Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Lutfi, Sohibil. 2018. *Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Somba Opu Kabupaten Gowa.* Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Noor, Muhammad Iqbal dan Suharnomo. 2012. *Motivasi Islam dan Motivasi Prosocial pada Lembaga Amil Zakat (Studi Terhadap para Pegawai Post Keadilan Peduli Ummat (PKPU) Cabang Semarang)*. Diponegoro Journal of Management. Vol. 1 No. 2. Semarang: Universitas Diponegoro. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/1093>.
- Nuralifah, Irma Putri dan Rohmatun. 2015. *Perilaku Prosocial pada Siswa SMP Islam Plus Assalamah Ungaran Semarang ditinjau dari Empati dan Dukungan Sosial Teman Sebaya*. Jurnal Psikologi: Proyeksi. Vol. 10. No. 1. Semarang: Universitas Islam Agung Semarang. <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/proyeksi/article/view/2876/2092>.
- Nusantara, Boby Ardhian. 2016. *Tingkat Altruisme Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang (Studi Angkatan Tahun 2013, 2014 dan 2015)*. Skripsi. Semarang: Unnes.
- Nuryanti, Sofi. 2020. *Empathy and Happiness of Disaster Volunteers*. Interaktif: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial. Vol. 12. No. 2. Malang: Universitas Brawijaya. <https://interaktif.ub.ac.id/index.php/interaktif/article/view/244>.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha dan Aprina Wardani. 2017. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)*. Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah. Muqtasid. Vol. 8. No. 2. Salatiga: UNS. <http://dx.doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rahajeng, Unita Werdi dan Tri Yogi Adi Wigati. 2018. *Perilaku Prosocial sebagai Prediktor Status Teman Sebaya pada Remaja*. Jurnal Psikologi Teori dan Terapan. Vol. 8 No. 2. Malang: Universitas Brawijaya. <http://dx.doi.org/10.26740/jptt.v8n2.p124-132>.
- Rahmadi. 2011. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Banjarmasin: Antasari Press.
- Rahmah, Punky Aghistya dan Sita Rositawati. 2017. *Studi Deskriptif Mengenai Motivasi Prosocial pada Volunteer Save Street Child Bandung*. Prosiding Psikologi. Vol. 3 No. 1. Bandung: Universitas Islam Bandung. <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/view/6030>.
- Rustiani, Anisah. 2017. *Hubungan Pola Asuh OrangTua Demokratis dengan Perilaku Prosocial Siswa Kelas IX di SMP Negeri Terpadu Unggulan 2 Tana Tidung Tahun Pelajaran 2016/2017*. Tarakan: Universitas Borneo Tarakan.
- Selomo, Chadidjah D., Suryanto, dan Dyan Evita Santi. 2020. *Perilaku Prosocial ditinjau dari Pengaruh Teman Sebaya dengan Empati sebagai Variabel Antara pada Generasi Z*. Brilliant: Jurnal Riset dan Konseptual. Vol. 5. No. 4. Surabaya: Universitas 17 Agustus 1945 Subaya. [http://repository.untag-sby.ac.id/5970/49/JURNAL PENELITIAN.pdf](http://repository.untag-sby.ac.id/5970/49/JURNAL%20PENELITIAN.pdf).

- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugesti, Delvia. 2019. *Mengulas Tolong Menolong dalam Perspektif Islam*. Jurnal PPKn & Hukum. Vol. 14 No. 2. Padang: Universitas Bung Hatta Padang. <https://pbpp.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPB/article/view/7872>.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujati, Yosep Guntur Gathut. 2018. *Kepuasan Kerja: Arti Penting, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi, dan Implikasinya bagi Organisasi*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Umayah, Azmi Nisrina, Amarina Ariyanto, dan Whinda Yustisia. 2017. *Pengaruh Empati Emosional terhadap Perilaku Prosocial yang Dimoderasi oleh Jenis Kelamin pada Mahasiswa*. Jurnal Psikologi Sosial. Vol. 15. No. 02. Depok: Universitas Indonesia. <https://doi.org/10.7454/jps.2017.7> .
- Yuliani, Lilis, Yari Dwikurnaningsih, dan Setyorini. 2019. *Meningkatkan Perilaku Prosocial melalui Layanan Bimbingan Kelompok dengan Menggunakan Teknik Permainan (Games) pada Anak Asrama Sion Salatiga*. Jurnal Pedagogi dan Pembelajaran. Vol. 2 No. 1. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JP2/article/view/17605> .

LAMPIRAN

A. Pengantar Kuesioner

Kepada Yth.

Anggota Urup Project Purwokerto

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya, Nur Hanifah mahasiswa Fakultas Dakwah UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto. Saat ini saya sedang melakukan penelitian dalam rangka memenuhi dan menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswa. Dengan ini saya memohon bantuan dan kesediaan Anda untuk meluangkan waktu dalam rangka mengisi angket uji coba yang telah saya buat. Skala penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran diri Anda mengenai kejadian di kehidupan sehari-hari dan dalam komunitas/organisasi.

Skala ini terdiri atas dua bagian. Bagian pertama adalah skala prososial dan bagian kedua adalah skala semangat kerja. Anda diharapkan memilih salah satu tingkatan respon dari setiap pernyataan yang disediakan dengan sejujur-jujurnya. Tidak ada respon jawaban benar atau salah dalam pernyataan ini.

Saya menjamin kerahasiaan identitas dan respon yang Anda berikan dalam angket uji coba penelitian ini, respon yang Anda berikan hanya akan dipergunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Anda untuk berpartisipasi dalam penelitian ini saya ucapkan terimakasih.

Nur Hanifah

1. Identitas

Nama :

Jenis Kelamin :

Pekerjaan : (Pelajar/Mahasiswa/Pekerja/.....)

Anggota angkatan :

No. Wa :

(Keterangan: Coret bagian yang tidak sesuai)

2. PETUNJUK PENGISIAN

- Baca dan pahami dengan baik pernyataannya, kemudian berikan respon atau jawaban yang sesuai dengan keadaan diri Anda.
- Jawablah semua pernyataan dalam skala ini. (*Data dalam penelitian ini akan dijaga kerahasiaannya*)
- Pilihan jawaban terdiri atas:
 - = Tidak Pernah (TP)
 - = Hampir Tidak Pernah (HTP)
 - = Sering (S)
 - = Selalu (SL)

Angket Uji Coba Motivasi Prososial

No	Pernyataan	Pendapat			
		TP	HTP	S	SL
1	Saya ikut merasakan kesedihan orang lain saat mereka mengungkapkan kesedihannya				
2	Saya dapat bekerjasama dengan siapa saja untuk memberikan pertolongan kepada orang lain				
3	Saya memberikan pertolongan kepada individu lain dengan sukarela				
4	Saya selalu mengisi setiap persyaratan menjadi relawan/keanggotaan sesuai dengan kenyataan				
5	Saya ikut memberikan sumbangan ketika penggalangan dana				
6	Saya bersedia mendengarkan keluhan kesah orang yang terkena musibah				

7	Saya bersedia ditempatkan dimanapun untuk bersama-sama memberikan pertolongan kepada orang lain				
8	Saya dengan spontan mengajukan diri saat ada seseorang yang membutuhkan pertolongan				
9	Saya mengatakan jujur walaupun saat saya melakukan suatu kesalahan				
10	Saya senang memberikan beberapa barang yang saya miliki untuk individu lain yang lebih membutuhkan				
11	Saya bersedia memberikan semangat dan dukungan kepada orang lain				
12	Saya berusah aktif memberikan ide ketika dalam kelompok demi kemajuan kelompok				
13	Saya membantu orang lain ketika melihat ketidakadilan terjadi padanya				
14	Saat tidak berangkat rapat/kegiatan saya menyampaikan alasan sebenarnya				
15	Saya akan menyalurkan dana sumbangan kepada orang lain yang membutuhkan				
16	Saya bersedia mendengarkan kebahagiaan orang lain saat mereka sedang senang				
17	Saya mampu menerima masukan yang diungkapkan anggota kelompok				
18	Saya akan menolong orang lain walaupun sedang tergesa-gesa				
19	Saat penggalangan dana saya menyerahkan seluruh hasil dana kepada yang bertanggung jawab sesuai apa adanya				
20	Saya rela menyumbangkan uang atau barang bagi orang yang terkena musibah dengan sukarela				
21	Saya tidak terlalu memperhatikan ketika orang lain sedang bercerita				

<u>22</u>	Saya lebih nyaman bekerja sama dengan teman dekat saja				
<u>23</u>	Setelah menolong orang lain saya menceritakannya kepada semua orang				
<u>24</u>	Saya melebih-lebihkan kemampuan saya agar diterima sebagai relawan/anggota				
<u>25</u>	Saya akan menghindari penggalangan dana, karena biasanya hanya penipu				
<u>26</u>	Saya berpura-pura mendengarkan saat orang lain sedang menceritakan masalahnya				
<u>27</u>	Saya tidak suka ditempatkan dengan orang yang belum saya kenal				
<u>28</u>	Saya memberikan bantuan jika ada dorongan dari individu lain yang menolong				
<u>29</u>	Saya lebih baik berkata bohong daripada kena marah				
<u>30</u>	Saya tidak suka memberikan apa yang saya miliki karena merasa tidak bermanfaat untuk orang lain				
<u>31</u>	Saya akan berpura-pura tidak tahu saat teman dekat saya bersedih				
<u>32</u>	Saya merasa pendapat saya hanya akan ditolak oleh anggota kelompok				
<u>33</u>	Saya merasa tidak perlu membantu orang lain karena akan menyusahkan diri sendiri				
<u>34</u>	Saya membuat alasan yang mendramatisir agar dimaklumi tidak berangkat				
<u>35</u>	Saya jarang memberikan sumbangan kepada orang lain				
<u>36</u>	Melihat kebahagiaan orang lain hanya menjadikan saya iri				
<u>37</u>	Saya merasa sudah maksimal dalam kelompok dan tidak memerlukan masukan lagi				
<u>38</u>	Saya membiarkan saja saat mengetahui orang lain kesulitan				

	membawa barang yang banyak				
<u>39</u>	Saya sedikit mengambil keuntungan secara diam-diam dari tugas yang saya kerjakan				
<u>40</u>	Saya tidak berdonasi karena tidak punya uang				

Angket Uji Coba Semangat Kerja

No	Pernyataan	Pendapat			
		TP	HTP	S	SL
1	Saya berangkat berkegiatan di organisasi dengan senang				
2	Saya tetap optimis dalam mengerjakan tugas/pekerjaan organisasi walaupun kadang mengalami kegagalan				
3	Saya berusaha mengerjakan tugas/pekerjaan disini sesuai dengan kualitas yang diinginkan organisasi				
4	Saya merasa cocok dan menjalin hubungan yang harmonis dengan teman kerja/organisasi di sini				
5	Saya senang dengan tugas/pekerjaan saya di organisasi yang saat ini dijalani				
6	Setiap menjumpai permasalahan tidak terduga, Saya akan mencari jalan keluar dengan tetap tenang				
7	Saya merasa seakan-akan pekerjaan/berkegiatan disini merupakan bagian hidup saya				
8	Dalam menyelesaikan tugas, saya dan rekan kerja bekerja sama dan saling membantu				
9	Saya mengerjakan tugas/pekerjaan organisasi ini dengan bersungguh-sungguh				
10	Saya mencoba berfikir dengan kepala dingin ketika rencana yang sudah dibuat gagal				
11	Saya memiliki antusias yang tinggi dalam melaksanakan tugas/pekerjaan				
12	Saya memiliki tujuan yang sama				

	dengan reka kerja untuk memajukan tujuan organisasi				
13	Saya merasa mampu untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan kepada saya				
14	Saya mengerjakan tugas/pekerjaan organisasi dengan hati yang tenang				
15	Saya bertindak sopan satu dan mematuhi norma sosial di lingkungan organisasi				
16	Saya menjalin kerjasama dengan teman organisasi maupun ketua organisasi				
17	Saya merasa kegiatan di organisasi ini sangat menyenangkan				
18	Saya merasa diperlakukan dengan baik di organisasi ini				
19	Saya dapat bekerjasama dengan anggota lain				
<u>20</u>	Saya hanya ikut-ikutan saja berangkat organisasi				
<u>21</u>	Saat tugas/pekerjaan organisasi yang saya kerjakan gagal, saya akan langsung menyerah				
<u>22</u>	Saya merasa tugas/pekerjaan disini membebani hidup saya				
<u>23</u>	Saya merasa tidak nyambung dengan rekan anggota saya				
<u>24</u>	Saya merasa tugas/pekerjaan saya disini tidak sesuai dengan keinginan saya				
<u>25</u>	Saya menghadapi tugas/pekerjaan organisasi dengan penuh emosional				
<u>26</u>	Saya tidak terlalu memikirkan berkegiatan disini				
<u>27</u>	Saya merasa anggota lain berusaha menjatuhkan saya				
<u>28</u>	Saya merasa tugas/pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai				
<u>29</u>	Saya merasa tertekan menghadapi tugas/pekerjaan organisasi di sini				
<u>30</u>	Saya berfikir untuk keluar dari organisasi ini				
<u>31</u>	Saya merasa anggota lain tidak dapat diajak bekerjasama				

<u>32</u>	Saya merasa tugas/pekerjaan saya terlalu berat untuk dijalani				
<u>33</u>	Saya mudah marah saat sedang bekerja				
<u>34</u>	Saya merasa dikucilkan di organisasi ini				
<u>35</u>	Saya merasa lebih suka bekerja sendirian				
<u>36</u>	Saya bosan mengikuti kegiatan disini				
<u>37</u>	Jika tugas/pekerjaan belum selesai, saya akan menggerutu				
<u>38</u>	Saya mengerjakan tugas/pekerjaan organisasi asal jadi				
<u>39</u>	Saya merasa anggota lain tidak peduli dengan saya				
<u>40</u>	Saya merasa jengkel setiap kali diberi masukan oleh ketua/pimpinan				

Angket Motivasi Prososial

No	Pernyataan	Pendapat			
		TP	HTP	S	SL
1	Saya ikut merasakan kesedihan orang lain saat mereka mengungkapkan kesedihannya				
2	Saya dapat bekerjasama dengan siapa saja untuk memberikan pertolongan kepada orang lain				
3	Saya memberikan pertolongan kepada individu lain dengan sukarela				
4	Saya ikut memberikan sumbangan ketika penggalangan dana				
5	Saya bersedia mendengarkan keluhan kesah orang yang terkena musibah				
6	Saya dengan spontan mengajukan diri saat ada seseorang yang membutuhkan pertolongan				
7	Saya senang memberikan beberapa barang yang saya miliki untuk individu lain yang lebih membutuhkan				
8	Saya bersedia memberikan semangat dan dukungan kepada orang lain				

9	Saya membantu orang lain ketika melihat ketidakadilan terjadi padanya				
10	Saat tidak berangkat rapat/kegiatan saya menyampaikan alasan sebenarnya				
11	Saya bersedia mendengarkan kebahagiaan orang lain saat mereka sedang senang				
12	Saya mampu menerima masukan yang diungkapkan anggota kelompok				
13	Saya rela menyumbangkan uang atau barang bagi orang yang terkena musibah dengan sukarela				
14	Saya tidak terlalu memperhatikan ketika orang lain sedang bercerita				
15	Setelah menolong orang lain saya menceritakannya kepada semua orang				
16	Saya akan menghindari penggalangan dana, karena biasanya hanya penipu				
17	Saya berpura-pura mendengarkan saat orang lain sedang menceritakan masalahnya				
18	Saya tidak suka ditempatkan dengan orang yang belum saya kenal				
19	Saya lebih baik berkata bohong daripada kena marah				
20	Saya tidak suka memberikan apa yang saya miliki karena merasa tidak bermanfaat untuk orang lain				
21	Saya akan berpura-pura tidak tahu saat teman dekat saya bersedih				
22	Saya merasa pendapat saya hanya akan ditolak oleh anggota kelompok				
23	Saya merasa tidak perlu membantu orang lain karena akan menyusahkan diri sendiri				
24	Saya membuat alasan yang mendramatisir agar dimaklumi tidak berangkat				

<u>25</u>	Saya jarang memberikan sumbangan kepada orang lain				
<u>26</u>	Melihat kebahagiaan orang lain hanya menjadikan saya iri				
<u>27</u>	Saya merasa sudah maksimal dalam kelompok dan tidak memerlukan masukan lagi				
<u>28</u>	Saya membiarkan saja saat mengetahui orang lain kesulitan membawa barang yang banyak				
<u>29</u>	Saya sedikit mengambil keuntungan secara diam-diam dari tugas yang saya kerjakan				
<u>30</u>	Saya tidak berdonasi karena tidak punya uang				

Angket Semangat Kerja

No	Pernyataan	Pendapat			
		TP	HTP	S	SL
1	Saya berangkat berkegiatan di organisasi dengan senang				
2	Saya tetap optimis dalam mengerjakan tugas/pekerjaan organisasi walaupun kadang mengalami kegagalan				
3	Saya berusaha mengerjakan tugas/pekerjaan disini sesuai dengan kualitas yang diinginkan organisasi				
4	Saya senang dengan tugas/pekerjaan saya di organisasi yang saat ini dijalani				
5	Setiap menjumpai permasalahan tidak terduga, Saya akan mencari jalan keluar dengan tetap tenang				
6	Saya merasa seakan-akan pekerjaan/berkegiatan disini merupakan bagian hidup saya				
7	Dalam menyelesaikan tugas, saya dan rekan kerja bekerja sama dan saling membantu				
8	Saya mengerjakan tugas/pekerjaan organisasi ini dengan bersungguh-sungguh				
9	Saya mencoba berfikir dengan kepala dingin ketika rencana yang				

	sudah dibuat gagal				
10	Saya memiliki tujuan yang sama dengan reka kerja untuk memajukan tujuan organisasi				
11	Saya merasa mampu untuk menyelesaikan tugas/pekerjaan yang diberikan kepada saya				
12	Saya bertindak sopan satun dan mematuhi norma sosial di lingkungan organisasi				
13	Saya menjalin kerjasama dengan teman organisasi maupun ketua organisasi				
14	Saya hanya ikut-ikutan saja berangkat organisasi				
15	Saat tugas/pekerjaan organisasi yang saya kerjakan gagal, saya akan langsung menyerah				
16	Saya merasa tugas/pekerjaan disini membebani hidup saya				
17	Saya merasa tidak nyambung dengan rekan anggota saya				
18	Saya merasa tugas/pekerjaan saya disini tidak sesuai dengan keinginan saya				
19	Saya menghadapi tugas/pekerjaan organisasi dengan penuh emosional				
20	Saya tidak terlalu memikirkan berkegiatan disini				
21	Saya merasa anggota lain berusaha menjatuhkan saya				
22	Saya merasa tugas/pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai				
23	Saya merasa tertekan menghadapi tugas/pekerjaan organisasi di sini				
24	Saya berfikir untuk keluar dari organisasi ini				
25	Saya merasa anggota lain tidak dapat diajak bekerjasama				
26	Saya merasa tugas/pekerjaan saya terlalu berat untuk dijalani				
27	Saya mudah marah saat sedang bekerja				
28	Saya merasa dikucilkan di organisasi ini				

<u>29</u>	Saya merasa lebih suka bekerja sendirian				
<u>30</u>	Saya bosan mengikuti kegiatan disini				
<u>31</u>	Jika tugas/pekerjaan belum selesai, saya akan menggerutu				
<u>32</u>	Saya mengerjakan tugas/pekerjaan organisasi asal jadi				
<u>33</u>	Saya merasa anggota lain tidak peduli dengan saya				
<u>34</u>	Saya merasa jengkel setiap kali diberi masukan oleh ketua/pimpinan				



Rekapitulasi Data Penelitian

No.	Motivasi Prososial	Semangat Kerja
1	106	124
2	111	131
3	109	108
4	89	100
5	91	88
6	97	126
7	104	102
8	90	101
9	95	111
10	85	71
11	86	121
12	99	108
13	81	86
14	94	110
15	106	114
16	95	103
17	70	101
18	108	117
19	110	100
20	100	106
21	81	99
22	103	122
23	111	117
24	105	121
25	100	111
26	101	120
27	108	124
28	116	131
29	110	123
30	101	124
31	114	127
32	92	105
33	118	132
34	93	104

B. Lampiran Observasi



Sekretariat Urup Project



Profil dan Akun Youtube Urup ProjectProject



Edukasi Tanaman Obat di Lingkungan



Sumpah Pemuda Indonesia



Upacara virtual HUT RI



Akun Instagram Urup Project (Pusat)



Akun Instagram Urup Project Purwokerto



Gank5al Foundation



Penggalangan Dana



Bakti Sosial



Kelas Pemuda



Penyebaran Informasi Melalui Media WhatsApp

C. Lampiran Dokumentasi



Akta Pendirian Organisasi



Struktur Gaurdians 2021





Plan of Action
Visi dan Misi Urup Project

Plan of Action
Visi dan Misi
Urup Project

Membantu generasi milenial untuk memiliki kemampuan teknis dan soft skills yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan dunia kerja melalui berbagai program dan kegiatan.

Plan of Action
Visi dan Misi
Urup Project

Membantu generasi milenial untuk memiliki kemampuan teknis dan soft skills yang dibutuhkan dalam menghadapi tantangan dunia kerja melalui berbagai program dan kegiatan.

Visi dan Misi Urup Project

1. Mengembangkan kegiatan pelatihan dan workshop yang relevan.
2. Meningkatkan kemampuan literasi digital masyarakat.
3. Meningkatkan kemampuan komunikasi dan interpersonal.
4. Meningkatkan kemampuan manajemen organisasi dan kepemimpinan.
5. Meningkatkan kemampuan bahasa asing.
6. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
7. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
8. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
9. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
10. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
11. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
12. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
13. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
14. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
15. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
16. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
17. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
18. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
19. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
20. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
21. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
22. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
23. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
24. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
25. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
26. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
27. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
28. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
29. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
30. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
31. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
32. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
33. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
34. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
35. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.
36. Meningkatkan kemampuan berkeadilan sosial.

Penjelasan Istilah dalam Urup Project

Tabel Nilai-nilai r product Moment

N	Taraf Signifikansi		N	Taraf Signifikansi	
	5 %	1 %		5 %	1 %
3	0,997	0,999	38	0,320	0,413
4	0,950	0,990	39	0,316	0,408
5	0,878	0,959	40	0,312	0,403
6	0,811	0,917	41	0,308	0,398
7	0,754	0,874	42	0,304	0,393
8	0,707	0,834	43	0,301	0,389
9	0,666	0,798	44	0,297	0,384
10	0,632	0,765	45	0,294	0,380
11	0,602	0,735	46	0,291	0,376
12	0,576	0,708	47	0,288	0,372
13	0,553	0,684	48	0,284	0,368
14	0,532	0,661	49	0,281	0,364
15	0,514	0,641	50	0,279	0,361
16	0,497	0,623	55	0,266	0,345
17	0,482	0,606	60	0,254	0,330
18	0,468	0,590	65	0,244	0,317
19	0,456	0,575	70	0,235	0,306
20	0,444	0,561	75	0,227	0,296
21	0,433	0,549	80	0,220	0,286
22	0,423	0,537	85	0,213	0,278
23	0,413	0,526	90	0,207	0,270
24	0,404	0,515	95	0,202	0,263
25	0,396	0,505	100	0,195	0,256
26	0,388	0,496	125	0,176	0,230
27	0,381	0,487	150	0,159	0,210
28	0,374	0,478	175	0,148	0,194
29	0,367	0,470	200	0,138	0,181
30	0,361	0,463	300	0,113	0,148
31	0,355	0,456	400	0,098	0,128
32	0,349	0,449	500	0,088	0,115
33	0,344	0,442	600	0,080	0,105
34	0,339	0,436	700	0,074	0,097
35	0,334	0,430	800	0,070	0,091
36	0,329	0,424	900	0,065	0,086
37	0,325	0,418	1000	0,062	0,081

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daera dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daeral dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

NAMA : Nur Hanifah

Tempat Tanggal Lahir: Purbalingga, 18 Maret 1999

Alamat : Ds. Toyareka RT. 02 / RW. 07, Kemangkon, Purbalingga

E-mail : hanifahnuroke@gmail.com

Riwayat Pendidikan

- MI Toyareka (2005-2011)
- SMP N 2 Kemangkon (2011-2014)
- SMK N 1 Purbalingga(2014-2017)

Pengalaman Organisasi

- Ketua Unit Baskara Racana SK-CND UIN SAIZU (2019/2020)
- Asisten Konselor P4K UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto (2020)
- *Peer Counselor* P4K UIN Saifuddin Zuhri Purwokerto (2021)

