

SOCIAL PHILANTHROPY
TIM PENDAMPING KELUARGA KECAMATAN
GUNUNGPATI

Skripsi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1
Program Studi Manajemen



Disusun oleh :

Sevi Rosita Dwi Lestari

30402000411

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2024

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
SOCIAL PHILANTHROPY
TIM PENDAMPING KELUARGA KECAMATAN
GUNUNGPATI

Disusun Oleh:

Sevi Rosita Dwi Lestari

NIM : 30402000411

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, November 2024

Pembimbing,

Dr. Drs. H. Marno Nugroho, M.M

NIK. 210491025

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

SOCIAL PHILANTHROPY

TIM PENDAMPING KELUARGA KECAMATAN GUNUNGPATI

Disusun oleh:

Nama : Sevi Rosita Dwi Lestari

NIM : 30402000411

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal 2 Desember 2024

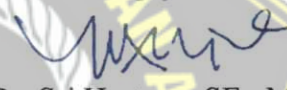
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



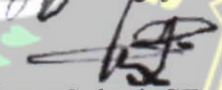
Dr. Drs. H. Marno Nugroho, M.M.
NIK. 210491025

Penguji I



Dr. Sri Hartono, SE., M.Si
NIK. 210495037

Penguji II



Agus Sobari, SE., M.Si
NIK. 210401048

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 2 Desember 2024

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Luthi Nurcholis, S.T., S.E., MM
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sevi Rosita Dwi Lestari

NIM : 30402000411

Jurusan : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul “***SOCIAL PHILANTHROPY*** **TIM PENDAMPING KELUARGA KECAMATAN GUNUNGPATI**” adalah benar-benar hasil karya tulisan saya sendiri, bukan jiplakan karya tulis orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip dan dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari skripsi ini hasil jiplakan orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 2 Desember 2024

Yang membuat pernyataan,



Sevi Rosita Dwi Lestari

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Sevi Rosita Dwi Lestari
NIM	: 30402000411
Program Studi	: S1-Manajemen
Fakultas	: Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

“Social Philanthropy Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati”

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 12 Desember 2024

Yang menyatakan,



(Sevi Rosita Dwi Lestari)

*Coret yang tidak perlu

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Education is not preparation for life., education is life itself.”

(John Dewey)

“Belajarliah seolah-olah kamu akan hidup selamanya. Hiduplah seakan-akan kamu akan mati besok”

(Mahatma Gandhi)

Persembahan

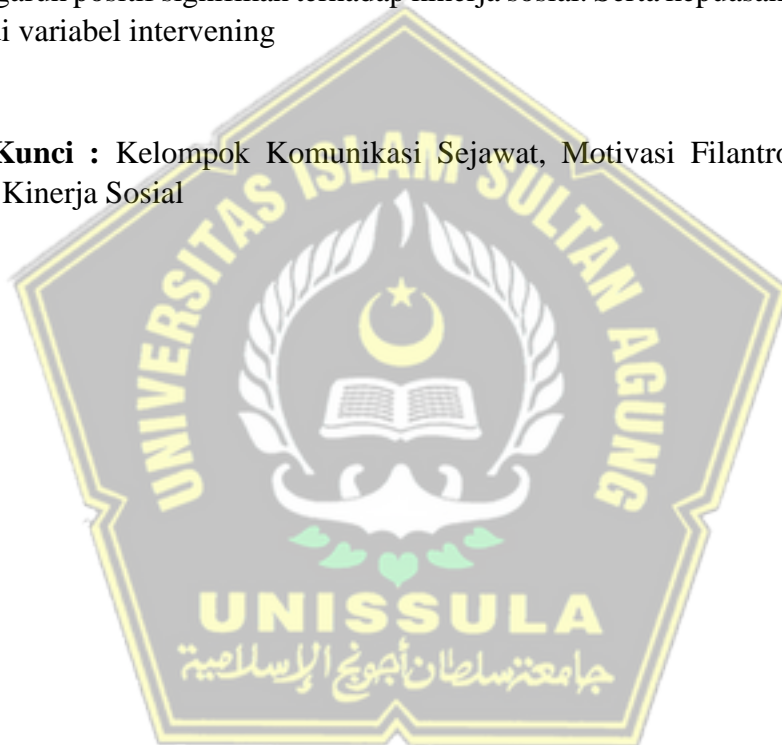
Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya sayangi dan cintai yang telah membesarkan, merawat, mendidik dan selalu mendoakan saya di setiap perjalanan hidup saya.
2. Sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan bantuan dan dorongan untuk saya baik dikala suka maupun duka.
3. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi UNISSULA yang selama ini telah memberikan bekal ilmu pengetahuan.
4. Almamaterku Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kelompok komunikasi sejawat, dan motivasi filantropi terhadap kinerja sosial melalui kepuasan sosial. Populasi di dalam penelitian ini adalah Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati dengan pengambilan sampel berjumlah 75 orang, serta pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik yang digunakan adalah probability sampling dengan teknik random sampling. Analisis data yang digunakan yaitu analisis linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa kelompok komunikasi sejawat dan motivasi filantropi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan sosial. Kelompok komunikasi sejawat dan motivasi filantropi berpengaruh positif terhadap kinerja sosial, dan kepuasan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sosial. Serta kepuasan sosial mampu menjadi variabel intervening

Kata Kunci : Kelompok Komunikasi Sejawat, Motivasi Filantropi, Kepuasan Sosial, Kinerja Sosial



Abstrac

The purpose of this study was to determine the influence of peer group communication and philanthropic motivation on social performance through social satisfaction. The population in this study was the Gunungpati District Family Assistance Team with a sample of 75 people, and data collection using a questionnaire. The technique used is probability sampling with random sampling technique. The data analysis used is multiple linear analysis using SPSS. The results of this study reveal that peer communication groups and philanthropic motivation have a significant positive influence on social satisfaction. Peer communication groups and philanthropic motivation have a positive effect on social performance, and social satisfaction has a significant positive effect on social performance. And social satisfaction can be an intervening variable

Keyword : Peer Group Communication, Philanthropy Motivation, Social Satisfaction, Social Performance



INTISARI

Penelitian ini membahas mengenai kinerja sosial Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati yang dipengaruhi oleh *peer group communication*, *philanthropy motivation* dan kepuasan sosial. Dalam lingkup kegiatan filantropi, kinerja sosial dari relawan/ volunteer merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam meraih keberhasilan kegiatan filantropinya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja sosial diantaranya adalah melalui *peer group communication*, *philanthropy motivation*, dan kepuasan sosial.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Penelitian ini bertujuan menjelaskan pengaruh *peer group communication* dan *philanthropy motivation* terhadap kinerja sosial dengan kepuasan sosial sebagai variabel intervening. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu random sampling. Pengambilan sampel sebanyak 75 orang Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati.

Hasil pengujian didapatkan bahwa pengaruh *peer group communication* dan *philanthropy motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sosial. Kepuasan sosial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sosial dan mampu menjadi variabel intervening antara *peer group communication* dengan kinerja sosial dan *philanthropy motivation* dengan kinerja sosial.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum wr. wb.

Puji syukur saya panjatkan kepada kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dengan judul “**SOCIAL PHILANTHROPY TIM PENDAMPING KELUARGA KECAMATAN GUNUNGPATI**”, sebagai syarat untuk menyelesaikan untuk menyelesaikan studi Program Sarjana (S1) jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini tidak akan selesai tanpa bantuan, bantuan dan doa dari semua pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. Drs. H. Marno Nugroho, M.M selaku dosen pembimbing yang selalu memberi arahan dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., MM. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Agung Semarang.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Unissula yang telah membagikan ilmu dan motivasi kepada penulis.
5. Seluruh staf pengelola Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang baik.
6. Kedua orang tua, serta segenap keluarga penulis yang telah memberikan semangat, bantuan serta doa dan dukungan kepada penulis.
7. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan motivasi dalam penyusunan skripsi dari awal sampai akhir yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi. Oleh karena itu, penulis menghargai semua saran dan masukan yang membangun dalam menyempurnakan penulisan skripsi ini. Sekian dari

penulis, semoga penelitian ini berguna bagi yang membutuhkan di kemudian hari.

Terima kasih.

Wassalamualaikum wr.wb.



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	Error!
Bookmark not defined.	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
<i>Abstrac</i>	viii
INTISARI.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II.....	8
KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Kinerja Sosial	8
2.1.2 <i>Peer Group Communication</i>	10
2.1.3 <i>Philanthropy Motivation</i>	13
2.1.4 Kepuasan Sosial	16

2.2	Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis.....	20
2.2.1	Pengaruh <i>Peer Group Communication</i> terhadap Kepuasan Sosial.....	20
2.2.2	Pengaruh <i>Philanthropy Motivation</i> terhadap Kepuasan Sosial.....	21
2.2.3	Pengaruh <i>Peer Group Communication</i> terhadap Kinerja Sosial.....	21
2.2.4	Pengaruh <i>Philanthropy Motivation</i> terhadap Kinerja Sosial	22
2.2.5	Pengaruh Kepuasan Sosial terhadap Kinerja Sosial.....	23
2.3	Model Penelitian	24
BAB III		25
METODE PENELITIAN.....		25
3.1	Jenis Penelitian.....	25
3.2	Populasi dan Sampel	25
3.3	Sumber dan Jenis Data.....	28
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	29
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	30
3.6	Uji Instrumen	32
3.6.1	Uji Kualitas Data.....	32
3.6.2	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.7	Teknik Analisis Data.....	35
3.7.1	Analisis Deskriptif	35
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda	35
3.7.3	Koefisien Determinasi.....	36
3.7.4	Uji Simultan (Uji F).....	36
3.7.5	Uji Parsial (Uji T).....	37
3.7.6	Uji Sobel	37
4.1	Karakteristik Responden	39
4.1.1	Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	39
4.1.2	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	40
4.1.3	Karakteristik Berdasarkan Kedudukan	41
4.2	Analisis Deskriptif	42
4.2.1	Tanggapan Variabel <i>Peer Group Communication</i> (X1).....	43
4.2.2	Tanggapan Variabel <i>Philanthropy Motivation</i> (X2).....	44
4.2.3	Tanggapan Variabel Kepuasan Sosial (Y1)	46
4.2.4	Tanggapan Variabel Kinerja Sosial (Y2).....	47

4.3	Analisis Data	49
4.3.1	Uji Validitas	49
4.3.2	Uji Reliabilitas	50
4.4	Uji Asumsi Klasik	51
4.4.1	Uji Normalitas	51
4.4.2	Uji Multikolinearitas	52
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	53
4.5	Uji Hipotesis	54
4.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda	54
4.5.2	Uji Regresi secara Parsial (Uji t)	57
4.5.3	Uji F	60
4.5.4	Koefisien Determinasi	61
4.5.5	Sobel Test	62
4.6	Pembahasan	65
4.6.1	Pengaruh <i>Peer Group Communication</i> terhadap Kepuasan Sosial	65
4.6.2	Pengaruh <i>Philanthropy Motivation</i> terhadap Kepuasan Sosial	66
4.6.3	Pengaruh <i>Peer Group Communication</i> terhadap Kinerja Sosial	67
4.6.4	Pengaruh <i>Philanthropy Motivation</i> terhadap Kinerja Sosial	68
4.6.5	Pengaruh Kepuasan Sosial terhadap Kinerja Sosial	68
BAB V	70
PENUTUP	70
5.1	Kesimpulan	70
5.2	Saran	71
5.3	Keterbatasan Penelitian	72
5.4	Agenda Penelitian Mendatang	73
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja TPK Gunungpati	4
Tabel 3.1 Rincian TPK Gunungpati	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional & Pengukuran Variabel	31
Tabel 4.1 Usia Responden.....	40
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden	41
Tabel 4.3 Kedudukan Responden	41
Tabel 4.4 Nilai dan Skor	42
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Peer Group Organization (X1).....	43
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Philanthropy Motivation (X2).....	45
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Sosial (Y1).....	46
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Sosial (Y2).....	48
Tabel 4.9 Uji Validitas	50
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.11 Uji Normalitas.....	52
Tabel 4.12 Uji Multikolinieritas.....	53
Tabel 4.13 Uji Heteroskedastisitas.....	54
Tabel 4.14 Uji Regresi Model I.....	55
Tabel 4.15 Uji Regresi Model II.....	56
Tabel 4.16 Hasil Uji t.....	58
Tabel 4.17 Hasil Uji f.....	60
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi.....	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	24
Gambar 4.1 Hasil Sobel Test I.....	61
Gambar 4.2 Hasil Sobel Test II.....	63



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kemajuan kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi, karena kompetensi tersebut merupakan penopang utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Banyak perusahaan mengalami tantangan karena kurangnya karyawan yang memiliki kemampuan yang memadai, yang tercermin dalam produktivitas karyawan yang rendah dan kesulitan dalam mengevaluasi kinerja mereka (Wijaya Syam et al., 2023).

Perusahaan atau organisasi juga dituntut untuk tidak hanya fokus terhadap keuntungan finansial semata di era globalisasi yang makin kompleks ini, namun juga harus memperhatikan kontribusi mereka terhadap kegiatan filantropi bagi lingkungan masyarakat sekitar/ komunitas sekitar. Untuk dapat mewujudkannya, aspek kinerja sosial yang optimal harus dapat dipenuhi. Kinerja sosial adalah kegiatan yang mengacu pada kontribusi karyawan (*volunteer*) terhadap tujuan sosial perusahaan, termasuk di dalamnya adalah partisipasi dalam kegiatan filantropi dan pengembangan hubungan dengan pemangku kepentingan. Kinerja sosial yang baik tidak hanya bermanfaat bagi komunitas, tetapi juga dapat meningkatkan citra perusahaan dan memberikan kepuasan pribadi kepada karyawan (Uyun et al., 2024).

Sebagai bentuk usaha dalam peningkatan kinerja sosial dalam kegiatan berfilantropi, perusahaan/ organisasi dapat melakukan berbagai cara untuk lebih

meningkatkan kinerja sosial para *volunteer* secara maksimal, diantaranya adalah dengan memperhatikan dan meningkatkan faktor *peer group communication*, *philanthropy motivation*, dan juga kepuasan sosial dari para *volunteernya*.

Dalam melakukan kegiatan filantropi, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan komunikasi dalam kelompok sebaya (*peer group motivation*). Komunikasi dalam kelompok sebaya merupakan proses interaksi yang terjadi antara anggota kelompok yang memiliki kesamaan minat atau tujuan. Komunikasi yang efektif dalam kelompok sebaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan karyawan (Khulfatiya, 2019). Kepuasan sosial ini penting karena karyawan yang merasa puas dengan hubungan sosialnya cenderung lebih termotivasi untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial perusahaan, yang dapat meningkatkan kinerja sosial mereka.

Selain *peer group communication*, faktor lainnya yang dapat berdampak pada kinerja sosial adalah *philanthropy motivation*, motivasi filantropi adalah dorongan individu untuk berkontribusi pada kegiatan sosial. Motivasi ini bisa bersifat intrinsik, yaitu keinginan untuk membantu orang lain dan memperoleh kepuasan pribadi, atau ekstrinsik, seperti mencari pengakuan atau penghargaan. Penelitian terdahulu yang dilakukan Hidayat & Hariyanto (2020), menunjukkan hasil bahwa karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih baik.

Selain faktor *peer group communication* dan *philanthropy motivation*, kepuasan sosial yang tinggi adalah motor penggerak yang sangat diperlukan

untuk mencapai kinerja sosial secara optimal. Kepuasan dalam pekerjaan pada dasarnya adalah hal yang subjektif. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang mereka anut. Semakin tinggi penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya, semakin tinggi pula tingkat kepuasannya terhadap pekerjaan tersebut (Nise et al., 2022).

Salah satu upaya pemerintah dalam mewujudkan generasi emas 2045 di Indonesia adalah dengan tersedianya sumber daya manusia yang sehat, cerdas, kreatif dan berdaya saing salah satu caranya yaitu dengan mengentaskan *stunting*. *Stunting* adalah kondisi gagal tumbuh dan kembang pada anak akibat kekurangan asupan gizi dalam waktu yang cukup lama. Dampak jangka pendek *stunting* adalah terganggunya perkembangan otak, kecerdasan, gangguan pertumbuhan fisik serta gangguan metabolisme, sedangkan dampak jangka panjangnya adalah menurunnya kemampuan perkembangan kognitif otak anak, kesulitan belajar, kekebalan tubuh lemah sehingga mudah sakit serta berisiko tinggi munculnya penyakit metabolik.

Tim Pendamping Keluarga (TPK) adalah kelompok tenaga yang dibentuk oleh Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) yang bertugas untuk melaksanakan pendampingan meliputi penyuluhan, fasilitasi pelayanan rujukan, dan fasilitasi penerimaan program bantuan sosial kepada calon pengantin/calon pasangan usia subur, ibu hamil, ibu pasca persalinan, anak usia 0-59 bulan serta mendeteksi dini faktor – faktor resiko *stunting*. Besarnya peran Tim Pendamping Keluarga dalam mengawal percepatan penurunan *stunting* maka diperlukan sumber daya pendampingan yang

berkualitas. Dalam melaksanakan pendampingannya Tim Pendamping Keluarga dihadapkan dengan berbagai tantangan melaksanakan tugas pokoknya yang harus disikapi dengan professional, dan menjaga hubungan antar tim maupun dengan atasan karena kenyamanan dalam bekerja ditentukan dari seberapa baik hubungan antar anggota organisasinya.

Tabel 1.1
Data Kinerja TPK Gunung Pati
Maret – Desember 2023



Sumber: data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan table kinerja Tim Pendamping Keluarga (TPK) di atas, dapat diketahui jika terjadi fenomena dimana kinerja yang dilakukan oleh TPK selama bulan Maret 2023 hingga Desember 2023 dalam memberikan pelayanan ke publik berada di bawah target sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja yang dilakukan oleh TPK.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan yang diantaranya dijelaskan dalam beberapa penelitian terdahulu yang hasilnya masih inkonsisten. Inkonsistensi dalam penelitian ini adalah adanya perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, seperti Ginting et al., (2019), Gunarsa et al., (2019) dan Yogatama (2022) yang memperoleh hasil penelitian bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda dilakukan oleh Filade et al., (2019), Nainggolan (2022) dan juga Ratnasari & Aidah (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan.

Selanjutnya menurut penelitian Rahayu et al., (2021), Widiastuti et al., (2020) dan Atijah & Bahri (2021) yang menyatakan motivasi memberikan dampak positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh penelitian Sholihin & Arida (2021) dan Kurniawan & Sutianti (2021) yang memperoleh hasil jika motivasi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena gap dan juga *research gap* yang telah diuraikan pada latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “*Social Philanthropy* Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh antara *peer group communication* dan *philanthropy motivation* terhadap kinerja sosial dengan kepuasan sosial sebagai variabel intervening?”

Pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *peer group communication* terhadap kepuasan sosial?
- 2) Bagaimana pengaruh *philanthropy motivation* terhadap kepuasan sosial?
- 3) Bagaimana pengaruh *peer group communication* terhadap kinerja sosial?
- 4) Bagaimana pengaruh *philanthropy motivation* terhadap kinerja sosial?
- 5) Bagaimana pengaruh kepuasan sosial terhadap kinerja sosial?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini yaitu:

- 1) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *peer group communication* terhadap kepuasan sosial
- 2) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *philanthropy motivation* terhadap kepuasan sosial
- 3) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *peer group communication* terhadap kinerja sosial
- 4) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *philanthropy motivation* terhadap kinerja sosial
- 5) Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan sosial terhadap kinerja sosial

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi sarana untuk mengaplikasikan serta memperdalam pengetahuan yang didapat oleh peneliti dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan *peer group communication*,

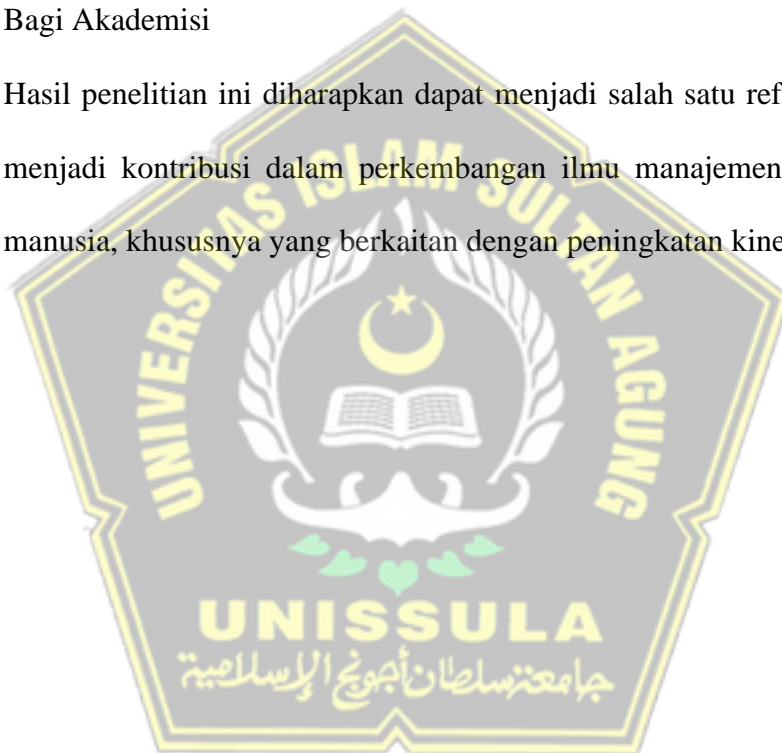
philanthropy motivation, kepuasan sosial dan juga kinerja sosial yang telah didapatkan selama belajar untuk menyelesaikan permasalahan di lapangan.

2) Bagi Lembaga/Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukkan dalam upaya peningkatan kinerja Tim Pendamping Keluarga (TPK) di Kecamatan Gunungpati, terutama yang berkaitan dengan *peer group communication*, *philanthropy motivation*, dan kepuasan sosial.

3) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan juga menjadi kontribusi dalam perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja sosial.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Sosial

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Sosial

Kinerja karyawan adalah hasil dari karyawan secara total dan selama periode tertentu dalam menjalankan pekerjaan, seperti standar dalam kerja, kriteria atau target yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai dengan kesepakatan (Ratnasari et al., 2021). Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi, dan tujuan dari organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Suwandi & Setiawan, 2022).

Kinerja sosial dalam konteks MSDM dan filantropi adalah upaya organisasi dalam menciptakan dampak positif bagi masyarakat melalui inisiatif filantropi yang terintegrasi dengan strategi manajemen sumber daya manusia. Aktivitas ini mencakup kegiatan filantropi yang dikelola secara efektif oleh departemen MSDM untuk mendukung kesejahteraan sosial dan memperkuat hubungan dengan komunitas lokal (Wood, 1984). Kinerja sosial juga berfokus pada kontribusi organisasi terhadap masyarakat melalui program filantropi yang dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan komunitas.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang kinerja sosial, dapat disimpulkan bahwa kinerja sosial adalah usaha strategis organisasi yang

menggabungkan kegiatan filantropi dengan manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan dampak positif yang berkelanjutan bagi masyarakat.

2.1.1.2 Elemen Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya Syam et al., 2023), berikut merupakan elemen-elemen pada kinerja karyawan:

- 1) Hasil kinerja bisa dicapai baik secara individu maupun dalam konteks institusi, menunjukkan bahwa kinerja merupakan akumulasi dari pencapaian individu atau kelompok.
- 2) Dalam menjalankan tugas, individu atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab yang berarti mereka memiliki hak dan kekuasaan untuk bertindak, memungkinkan mereka menjalankan pekerjaan dengan efektif.
- 3) Pekerjaan harus dilaksanakan sesuai dengan hukum, artinya individu atau lembaga harus mematuhi aturan yang berlaku.
- 4) Selain itu, pekerjaan juga harus sesuai dengan standar moral dan etika yang umum diterima, selaras dengan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Sosial

Berikut adalah indikator-indikator kinerja yang dapat menjadi acuan indikator kinerja sosial menurut Aguinis & Glavas (2012) dalam penelitian dalam penelitian ini antara lain:

1. Partisipasi

mencerminkan seberapa banyak *volunteer* yang berpartisipasi dalam kegiatan sosial yang diselenggarakan oleh organisasi. Ini mencakup

kehadiran, kontribusi waktu, dan upaya mereka dalam berbagai kegiatan filantropi yang disponsori oleh perusahaan.

2. Penguatan Hubungan dengan Pemangku Kepentingan

melibatkan evaluasi sejauh mana program filantropi membantu membangun dan memelihara hubungan yang kuat dengan berbagai pihak yang berkepentingan, termasuk masyarakat lokal, pemerintah, dan organisasi non-profit.

3. Pengembangan Kapasitas Internal Organisasi

mengacu pada peningkatan kemampuan internal organisasi untuk merancang, mengelola, dan mengevaluasi program filantropi. Ini termasuk pelatihan karyawan, pengembangan keterampilan, dan penciptaan struktur organisasi yang mendukung kegiatan sosial.

2.1.2 *Peer Group Communication*

2.1.2.1 Pengertian *Peer Group Communication*

Istilah *peer group* berasal dari bahasa Inggris, yang berarti kelompok teman sebaya. Secara sosiologis, kelompok ini merujuk pada sekumpulan individu yang memiliki hubungan dan saling berinteraksi satu sama lain, hingga terbentuk rasa kebersamaan yang kuat di antara mereka, dengan alur komunikasi yang lebih cepat dan efektif (Bambang, 2015). *Peer group communication* dianggap penting dalam membangun kolaborasi dan juga kepercayaan yang efektif di tempat kerja. Chotimal (2021) menjelaskan jika interaksi komunikasi dalam kelompok teman sebaya, atau *peer group communication*, merujuk pada komunikasi dua arah yang terjadi dalam

kelompok yang anggotanya berada pada tingkatan atau rentang usia yang serupa. Komunikasi ini akan berlangsung dengan lebih efektif jika interaksi di antara anggota kelompok dilakukan secara intensif atau cukup sering. Faizal et al., (2024) menyatakan jika *peer group communication* adalah proses di mana individu dalam suatu kelompok/ perusahaan berbagi informasi, membangun hubungan interpersonal yang kuat, dan juga saling memberikan dukungan, hal ini berperan penting dalam pengembangan budaya organisasi yang inklusif dan juga partisipatif. Interaksi ini dapat memiliki penting dalam pengembangan ketrampilan individu baik professional maupun interpersonal.

Dari beberapa uraian penjelasan diatas berkaitan dengan pengertian dari kemampuan kerja maka dapat disimpulkan jika *peer group communication* merupakan proses di mana informasi, ide, dan perasaan saling dipertukarkan antara individu dalam kelompok yang memiliki kedudukan yang sama, seperti teman sebaya, rekan kerja, atau anggota komunitas tertentu. Komunikasi ini bisa berlangsung secara formal atau informal, dan berperan penting dalam membentuk sikap, nilai, serta perilaku individu dalam kelompok tersebut.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Komunikasi

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, komunikasi berlangsung melalui sistem yang ditetapkan dalam jaringan kerja tertentu. Berdasarkan pola jaringan kerja, komunikasi ini dapat dibedakan menjadi beberapa jenis menurut Pohan & Fitria (2021):

1. Komunikasi Jaringan Rantai: Komunikasi ini mengikuti saluran hierarki organisasi dan pola komando, sehingga bersifat formal. Informasi

mengalir melalui jalur yang terstruktur sesuai posisi dan peran dalam organisasi.

2. Komunikasi Jaringan Lingkaran: Pada pola ini, komunikasi mengalir dalam bentuk lingkaran, di mana informasi bergerak dari satu anggota ke anggota lainnya secara berurutan hingga kembali ke titik awal. Struktur ini memungkinkan semua anggota memiliki akses yang seimbang terhadap informasi.
3. Komunikasi Jaringan Bintang: Dalam jaringan ini, komunikasi berpusat pada satu titik sentral, dengan jalur yang lebih pendek dan langsung. Informasi disebarkan dari pusat ke setiap anggota, mempercepat aliran informasi dan memudahkan koordinasi.

2.1.2.3 Indikator *Peer Group Communication*

Untuk dapat menilai sejauh mana karyawan telah memiliki kemampuan kerja yang baik, Moustaghfir et al., (2020) mengemukakan beberapa indikator terkait dengan *peer group communication* yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Kepercayaan dan Keterbukaan

dalam sebuah *peer group communication*, memiliki rasa saling percaya dan keterbukaan sangatlah krusial. Anggota yang mempercayai satu sama lain cenderung lebih transparan dan jujur saat berbagi informasi, yang pada akhirnya memperkuat kolaborasi dan pemahaman bersama.

2. Frekuensi Interaksi

merujuk pada seberapa sering anggota kelompok berinteraksi satu sama lain adalah indikator penting. Interaksi yang sering terjadi dapat

memperkuat ikatan sosial dan meningkatkan arus informasi dalam kelompok.

3. Kualitas Komunikasi

kualitas komunikasi digunakan untuk mengukur seberapa efektif dan jelas pesan-pesan yang disampaikan di antara anggota kelompok. Komunikasi yang berkualitas baik biasanya ditandai dengan minimnya kesalahpahaman dan miskomunikasi.

4. Dukungan Sosial

mengacu pada seberapa banyak anggota kelompok saling membantu, baik secara emosional maupun praktis. Tingkat dukungan sosial yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan individu serta kinerja kelompok secara keseluruhan.

2.1.3 *Philanthropy Motivation*

2.1.3.1 Pengertian *Philanthropy Motivation*

Menurut Bekkers & Wiepking (2011) motivasi filantropi merupakan dorongan intrinsik maupun ekstrinsik yang mendorong seseorang untuk memberikan bantuan baik itu waktu, material, maupun finansial kepada orang lain atau komunitas dengan tujuan untuk mencapai kesejahteraan sosial maupun kepuasan pribadi. Dalam konteks ini, motivasi filantropi sering kali dihubungkan dengan tujuan altruistik dan keinginan untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi masyarakat. Schuyt et al., (2010) menjelaskan jika motivasi filantropi sering kali muncul dari dorongan emosional yang muncul dari pengalaman pribadi atau nilai-nilai moral, yang mendorong seseorang

untuk berperan serta dalam kegiatan sosial. Individu termotivasi oleh pengalaman hidup yang berkesan atau keyakinan moral yang menekankan pentingnya membantu orang lain. Menurut Brown & Taylor (2020) filantropi sering mencerminkan kebijakan perusahaan yang mendukung tanggung jawab sosial. Motivasi karyawan untuk terlibat dalam kegiatan sosial didorong oleh budaya organisasi yang positif dan mendukung.

Dari penjelasan beberapa ahli mengenai motivasi filantropi, dapat disimpulkan bahwa motivasi filantropi adalah dorongan untuk terlibat dalam kegiatan filantropi juga dapat timbul dari kebutuhan untuk meningkatkan rasa harga diri dan memenuhi kebutuhan psikologis dasar untuk keterhubungan dan kontribusi sosial. Motivasi ini dipicu oleh kepuasan yang diperoleh dari dampak positif yang dihasilkan oleh tindakan filantropi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor *Philanthropy Motivation*

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi filantropi seseorang dalam lingkup sumber daya manusia menurut Aguinis & Glavas (2019):

1. Nilai-nilai pribadi

Nilai-nilai yang dianut seseorang, seperti empati dan keinginan untuk membantu orang lain, mempengaruhi dorongan mereka untuk terlibat dalam kegiatan sosial.

2. Pengalaman hidup

Pengalaman hidup, termasuk latar belakang dan peristiwa penting yang dialami seseorang, memainkan peran besar dalam membentuk motivasi mereka untuk berpartisipasi dalam filantropi.

3. Budaya organisasi

Budaya di tempat kerja yang mendukung dan mempromosikan tanggung jawab sosial dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk terlibat dalam kegiatan filantropi.

4. Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan yang mendukung kegiatan filantropi, seperti melakukan program CSR (*Corporate Social Responsibility*), yang dapat digunakan mempengaruhi tingkat partisipasi karyawan.

5. Tujuan Altruistik

Keinginan untuk memberikan dampak positif pada masyarakat dan membantu orang lain adalah salah satu pendorong utama motivasi filantropi.

2.1.3.3 Indikator *Philanthropy Motivation*

Untuk dapat menilai sejauh mana karyawan telah memiliki motivasi filantropi yang baik, Lim & MacGregor (2012) mengemukakan beberapa indikator terkait dengan motivasi yang dapat digunakan sebagai alat ukur variable motivasi filantropi yang dapat dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Keinginan untuk memberi dampak positif
2. Keterlibatan organisasi
3. Pengalaman pribadi
4. Nilai-nilai pribadi

2.1.4 Kepuasan Sosial

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Sosial

Job satisfaction atau kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan dari karyawan terhadap pekerjaan seseorang yang mencerminkan perbandingan antara penghargaan yang mereka terima dengan yang sebenarnya diharapkan (Kelana Basri & Rauf, 2021). Kepuasan kerja didefinisikan oleh (Nise et al., 2022) adalah sikap yang positif yang dimiliki oleh para pekerja terhadap pekerjaan mereka, yang muncul dari evaluasi terhadap kondisi kerja yang ada. (Nasution et al., 2023) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai reaksi umum dari karyawan terhadap persepsi mereka terhadap pekerjaan mereka. Ketika seseorang bergabung dengan sebuah organisasi/ perusahaan, mereka akan membawa sejumlah keinginan, kebutuhan, dan harapan yang mereka harapkan akan terpenuhi dalam lingkungan kerja mereka.

Dalam konteks filantropi, kepuasan sosial diartikan oleh Mirvis (2012) sebagai perasaan senang yang diperoleh individu ketika terlibat dalam kegiatan sosial, yang selaras dengan nilai-nilai dan tujuan mereka. Partisipasi dalam kegiatan filantropi di lingkungan kerja dapat memberikan kepuasan lebih karena pekerja merasa memiliki kontribusi positif terhadap masyarakat. Menurut De Roeck & Delobbe (2012) kepuasan kerja terkait dengan filantropi dapat dipahami sebagai kepuasan yang timbul dari persepsi karyawan terhadap kebijakan perusahaan yang mendukung kesejahteraan sosial. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan mereka turut serta dalam inisiatif sosial yang berarti, ini dapat meningkatkan rasa kepuasan mereka, terutama dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pemberian dampak positif bagi masyarakat. Glavas & Kelly

(2014) menambahkan, dalam konteks filantropi, kepuasan kerja dapat diperoleh ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan tujuan kemanusiaan atau sosial yang lebih besar, menciptakan hubungan emosional yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang melihat nilai sosial dalam pekerjaannya sering kali merasa lebih puas karena mereka turut serta dalam pencapaian tujuan bersama yang berdampak positif bagi komunitas.

Dari beberapa sudut pandang yang telah dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan sosial adalah perasaan puas yang diperoleh karyawan dari kontribusi mereka dalam program-program filantropi, yang mencakup aspek-aspek dukungan sosial, pengakuan dari perusahaan, dan dampak positif pada komunitas yang dilayani.

2.1.4.2 Dampak Ketidakpuasan Kerja

Apabila perusahaan gagal dalam membentuk kepuasan kerja bagi karyawan yang bekerja, maka perusahaan akan menghadapi dampak-dampak dari ketidakpuasan kerja. Menurut (Robbins et al., 2013) yang termasuk dari dampak ketidakpuasan kerja antara lain:

1. *Exit* (keluar), merupakan perilaku yang ditunjukkan karyawan untuk pergi meninggalkan perusahaan, termasuk untuk mencari posisi baru dan juga pengunduran diri karyawan.
2. *Voice* (aspirasi), merupakan sikap karyawan yang secara aktif dan konstruktif untuk ikut berperan dan berupaya dalam memperbaiki kondisi, diantaranya dengan mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa aktivitas serikat kerja serta menyarankan perbaikan dalam perusahaan.

3. *Neglect* (pengabaian), merupakan perilaku pasif dari karyawan yang membiarkan kondisi organisasi/ perusahaan menjadi lebih buruk, termasuk diantaranya adalah ketidakhadiran yang terus menerus, kinerja yang berkurang, meningkatnya/ tingginya angka kesalahan, dan juga keterlambatan kerja terus menerus.
4. *Loyalty* (kesetiaan), merupakan perilaku pasif karyawan optimis untuk menunggu kondisi yang membaik dalam organisasi/ perusahaan, termasuk membela organisasi saat berhadapan dengan ancaman eksternal serta mempercayai jika organisasi/ perusahaan dan manajernya telah “melakukan hal yang benar”.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Berikut adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Wibowo, 2014):

1. *Need Fulfillment* (pemuahan kebutuhan), yaitu tingkat kepuasan karyawan didasarkan atas pekerjaan yang dikerjakan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan.
2. *Discrepancies* (perbedaan, yaitu tingkat kepuasan merupakan hasil dari terpenuhinya harapan. Pemuahan harapan inilah yang dapat menggambarkan perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima oleh karyawan. Jika harapan lebih tinggi dari apa yang diterima oleh karyawan, maka karyawan tersebut tidak puas, begitu pula dengan sebaliknya.

3. *Value Attachment* (pencapaian nilai), yaitu tingkat kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan yang memberikan pemenuhan nilai-nilai kerja karyawan yang penting.
4. *Equity* (keadilan), yaitu tingkat kepuasan merupakan hasil persepsi individu bahwa perbandingan hasil kerja dan juga inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masuknya pekerjaan lainnya.
5. *Dispositional/ Generic Compinents* (komponen genetic), sebagian teman kerja atau rekan kerja nampak puas terhadap lingkungan kerja, sedangkan yang lainnya terlihat tidak puas. Hal ini didasari pada keyakinan bahwa job satisfaction sebagian merupakan faktor genetik dan fungsi sifat pribadi. Model ini juga menyiratkan perbedaan satu individu dengan lainnya mempunyai arti yang penting dalam menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya lingkungan pekerjaan.

2.1.4.4 Indikator Kepuasan Sosial

Berikut adalah indikator-indikator dari kepuasan kerja yang dapat dijadikan sebagai indicator kepuasan sosial menurut Lee & Brudney (2012) yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Keterlibatan, yaitu mengukur sejauh mana individu merasa terlibat dalam kegiatan filantropi yang diselenggarakan oleh perusahaan.
2. Dukungan organisasi, yaitu menilai persepsi individu terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi untuk inisiatif filantropi.

3. Pengakuan atas kontribusi, yaitu mengukur sejauh mana karyawan merasa bahwa kontribusi mereka dalam kegiatan filantropi diakui dan dihargai oleh perusahaan.
4. Dampak sosial, yaitu menilai persepsi individu terhadap dampak sosial yang dihasilkan dari kegiatan filantropi yang mereka ikuti.

2.2 Hubungan Antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Peer Group Communication* terhadap Kepuasan Sosial

Komunikasi yang baik dan juga efektif dalam kelompok sebaya dapat menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana anggota merasa dihargai dan didengar. Interaksi yang dilakukan secara rutin dan juga komunikasi yang terbuka dalam kelompok sebaya berperan membantu mengurangi perasaan kesepian dan meningkatkan dukungan sosial, yang secara langsung meningkatkan kepuasan sosial. Hal ini meningkatkan rasa kepuasan sosial karena individu merasa menjadi bagian dari komunitas yang peduli.

Hal ini sejalan dengan penelitian Putra & Sinabela (2021) yang mengungkapkan jika komunikasi yang efektif membawa dampak positif dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan. Selain itu, komunikasi yang baik membantu meminimalkan hal-hal negatif di tempat kerja, yang pada akhirnya menghasilkan karyawan yang merasa puas dan bahagia.

H1: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *peer group communication* terhadap kepuasan sosial

2.2.2 Pengaruh *Philanthropy Motivation* terhadap Kepuasan Sosial

Karyawan yang termotivasi untuk terlibat dalam kegiatan filantropi cenderung merasa lebih terhubung dengan organisasi/ perusahaan dan komunitas mereka. Hal ini disebabkan oleh perasaan bahwa mereka akan termotivasi untuk berkontribusi pada tujuan-tujuan yang lebih besar, yang meningkatkan kepuasan sosial mereka. Selanjutnya, dapat meningkatkan perasaan kebersamaan dan dukungan sosial, yang merupakan komponen penting dari kepuasan sosial.

Hal ini sejalan dalam penelitian yang dilakukan Hidayat & Hariyanto (2020), Rivaldo & Ratnasari (2020), dan juga Zahrah & Fauzan (2022) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *philanthropy motivation* terhadap kepuasan sosial

2.2.3 Pengaruh *Peer Group Communication* terhadap Kinerja Sosial

Beberapa studi penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam kelompok sebaya memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja sosial. Sebagai contohnya, keterlibatan dalam komunikasi kelompok yang intensif dapat meningkatkan keterlibatan dan partisipasi dalam kegiatan filantropi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja sosial.

Kualitas komunikasi yang baik akan membuat anggota kelompok untuk saling mendukung dan juga saling berbagi informasi yang penting untuk keberhasilan aktivitas filantropi. Dengan demikian, komunikasi yang baik dalam kelompok sebaya dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja sosial melalui beberapa mekanisme, seperti peningkatan motivasi, dukungan sosial, dan koordinasi yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Ginting et al., (2019) yang menunjukkan bahwa kinerja mampu ditingkatkan dengan adanya komunikasi yang baik antar rekan sejawat. Hasil yang sejalan juga disebutkan dalam penelitian Gunarsa et al., (2019) dan Yogatama (2022).

H3: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *peer group communication* terhadap kinerja sosial

2.2.4 Pengaruh *Philanthropy Motivation* terhadap Kinerja Sosial

Motivasi filantropi merujuk pada dorongan individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial dengan tujuan memberikan kontribusi positif kepada masyarakat. Motivasi ini dapat bersifat intrinsik, didorong oleh keinginan untuk membantu orang lain dan memperoleh kepuasan emosional, atau bersifat ekstrinsik, dipicu oleh penghargaan eksternal seperti pengakuan sosial atau penghargaan dari perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Endra (2022) yang menjelaskan jika motivasi adalah kondisi internal pada seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kata lain, motivasi merupakan faktor penggerak dalam

diri individu yang memotivasi perilaku untuk memenuhi tujuan tertentu. Dalam praktiknya, seorang karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkualitas tinggi.

H4: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *philanthropy motivation* terhadap kinerja sosial

2.2.5 Pengaruh Kepuasan Sosial terhadap Kinerja Sosial

Kepuasan sosial memiliki hubungan yang erat dengan kinerja sosial individu. Ketika karyawan merasa puas secara sosial, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk berkontribusi dalam kegiatan-kegiatan sosial yang bermanfaat bagi organisasi dan masyarakat sehingga kinerja sosialnya akan meningkat. Karyawan yang puas dengan hubungan sosial mereka di tempat kerja, akan memiliki kecenderungan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan sosial yang diorganisir oleh perusahaan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja sosial mereka (Gupta, 2022).

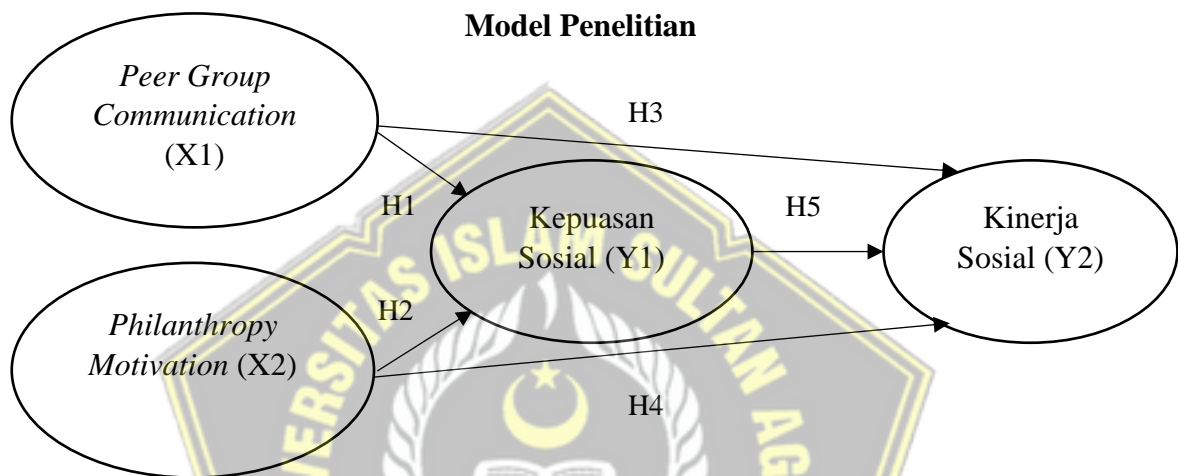
Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nise et al., (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pendapat serupa juga disampaikan oleh Wicaksono & Ghozali (2021) dan Pratama & Wardani (2018) pada penelitian mereka yang memperoleh hasil penelitian kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan sosial terhadap kinerja sosial

2.3 Model Penelitian

Untuk melihat pengaruh *peer group motivation* dan *philanthropy motivation* terhadap kinerja sosial dengan kepuasan sosial sebagai variabel intervening. Dibentuklah model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1



Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari model penelitian di atas, variabel independen dalam penelitian ini adalah *peer group communication* dan juga *philanthropy motivation*. Kinerja sosial sebagai variabel dependen dan kepuasan sosial sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh deskripsi tentang pengaruh *peer group communication* dan *philanthropy motivation* terhadap kinerja Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati dengan kepuasan sosial sebagai variabel intervening. Berkaitan dengan hal tersebut, menggunakan jenis penelitian *explanatory research*. *Explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel dengan menguji setiap hipotesis yang diajukan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah yang berisi sekumpulan objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati yang berjumlah 300 orang karyawan. Dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.1
Rincian Tim Pendamping Keluarga
Kecamatan Gunungpati

No	Kelurahan	Kedudukan	Jumlah
1	Plalangan	Nakes	6
		TP PKK	6
		Kader KB	6
2	Gunungpati	Nakes	10
		TP PKK	10
		Kader KB	10
3	Nongkosawit	Nakes	5
		TP PKK	5
		Kader KB	5
4	Pongangan	Nakes	5
		TP PKK	5
		Kader KB	5
5	Ngijo	Nakes	4
		TP PKK	4
		Kader KB	4
6	Patemon	Nakes	9
		TP PKK	9
		Kader KB	9
7	Sekaran	Nakes	7
		TP PKK	7
		Kader KB	7
8	Sadeng	Nakes	10
		TP PKK	10

		Kader KB	10
9	Cepoko	Nakes	2
		TP PKK	2
		Kader KB	2
10	Sumurrejo	Nakes	6
		TP PKK	6
		Kader KB	6
11	Kandri	Nakes	4
		TP PKK	4
		Kader KB	4
12	Sukorejo	Nakes	12
		TP PKK	12
		Kader KB	12
13	Kalisegoro	Nakes	4
		TP PKK	4
		Kader KB	4
14	Jatirejo	Nakes	4
		TP PKK	4
		Kader KB	4
15	Mangunsari	Nakes	5
		TP PKK	5
		Kader KB	5
16	Pakintelan	Nakes	6
		TP PKK	6
		Kader KB	6
17	Koor Kecamatan	Koordinator TPK	1
		Koordinator TPK	1
		Koordinator TPK	1

JUMLAH KADER TPK	300
-------------------------	------------

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Pada penelitian ini, teknik yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *random sampling*, yaitu penentuan sampel yang diperoleh secara acak tanpa memperhatikan strata populasi (Sugiyono, 2018). Adapun perolehan besarnya sampel menggunakan Teknik Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\
 &= \frac{300}{1 + 300 \cdot 0,01} \\
 &= \frac{300}{4} \\
 &= 75 \text{ orang responden}
 \end{aligned}$$

Keterangan:

$$\begin{aligned}
 n &= \text{sampel} \\
 N &= \text{populasi} \\
 e &= \text{tingkat kesalahan (margin of error)}
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan rumus Slovin tersebut, maka dapat diketahui bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 75 responden.

3.3 Sumber dan Jenis Data

Sumber serta jenis data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden penelitian secara individual maupun kelompok terhadap suatu keadaan atau kejadian, dan memerlukan usaha dari peneliti untuk mengumpulkannya, melibatkan responden-responden yang telah ditentukan sebelumnya (Kelana Basri & Rauf, 2021). Dalam penelitian ini, data yang diambil berdasarkan kuesioner yang kemudian dibagikan kepada responden yang memuat variabel penelitian, yaitu *peer group communication*, *philanthropy motivation*, kepuasan sosial, dan kinerja sosial.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh oleh peneliti dengan cara tidak langsung. Dalam penelitian ini, data sekunder mencakup buku-buku tentang literasi serta penelitian sebelumnya yang relevan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Sebagai upaya peneliti untuk memperoleh data yang dapat dipercaya kebenarannya, objektif, representatif, serta dapat memberikan gambaran permasalahan secara keseluruhan, maka dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari responden dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang akan disebar ke Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati di dalam kuesioner tersebut, peneliti memberikan beberapa item pernyataan yang terdiri atas beberapa indikator per variable (kinerja sosial, *peer group communication*, *philanthropy motivation*, dan kepuasan sosial)

dalam menggali persepsi dan juga jawaban dari responden Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan sebagai pengukuran yang digunakan untuk menyatakan tanggapan responden dengan interval nilai 1 hingga 5. Responden/ partisipan dalam studi ini, yang merupakan Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati, yang akan diminta untuk mengevaluasi berbagai pernyataan yang terkait dengan variabel yang ada. Mereka akan diminta untuk menilai setiap item pernyataan mulai dari tingkat sangat tidak setuju hingga tingkat sangat setuju yang berkaitan dengan variable-variabel penelitian. Pendekatan penggunaan skala ini dipilih peneliti untuk memastikan pengumpulan data yang akurat dan relevan dari sampel yang terlibat, sehingga hasil penelitian dapat menjadi lebih bermakna.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Berikut merupakan table definisi operasional dan pengukuran variable yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1.	<p><i>Peer Group Communication</i></p> <p>merupakan proses pertukaran ide-ide maupun informasi yang terjadi di antara anggota kelompok suatu organisasi atau perusahaan.</p>	<p>1. Kepercayaan dan keterbukaan</p> <p>2. Frekuensi interaksi</p> <p>3. Kualitas komunikasi</p> <p>4. Dukungan sosial (Moustagfir et al., 2020)</p>	<p>Skala Likert Interval 1 – 5</p> <p>STS : 1</p> <p>TS : 2</p> <p>N : 3</p> <p>S : 4</p> <p>SS : 5</p>
2.	<p><i>Philanthropy Motivation</i></p> <p>adalah keinginan pribadi individu untuk berpartisipasi dalam kegiatan sosial, yang didorong oleh nilai-nilai pribadi, pengalaman hidup, dan tujuan mulia yang sejalan dengan strategi perusahaan</p>	<p>1. Keinginan memberi dampak positif</p> <p>2. Keterlibatan perusahaan</p> <p>3. Pengalaman pribadi</p> <p>4. Nilai-nilai pribadi (Lim & MacGregor, 2012)</p>	<p>Skala Likert Interval 1 – 5</p> <p>STS : 1</p> <p>TS : 2</p> <p>N : 3</p> <p>S : 4</p> <p>SS : 5</p>
3.	<p>Kepuasan Sosial</p> <p>adalah gambaran bagaimana karyawan merasa puas dengan keterlibatan mereka dalam kegiatan filantropi perusahaan, termasuk dukungan sosial yang mereka terima, pengakuan atas kontribusi mereka, dan pencapaian sosial yang mereka rasakan</p>	<p>1. Keterlibatan</p> <p>2. Dukungan organisasi</p> <p>3. Pengakuan atas kontribusi</p> <p>4. Dampak sosial (Lee & Brudney, 2012)</p>	<p>Skala Likert Interval 1 – 5</p> <p>STS : 1</p> <p>TS : 2</p> <p>N : 3</p> <p>S : 4</p> <p>SS : 5</p>
4.	<p>Kinerja Sosial</p> <p>adalah upaya organisasi dalam menciptakan dampak positif bagi masyarakat melalui inisiatif filantropi yang terintegrasi dengan strategi manajemen sumber daya manusia</p>	<p>1. Partisipasi</p> <p>2. Penguatan hubungan dengan pemangku kepentingan</p> <p>3. Pengembangan kapasitas internal (Aguinis & Glavas, 2012)</p>	<p>Skala Likert Interval 1 – 5</p> <p>STS : 1</p> <p>TS : 2</p> <p>N : 3</p> <p>S : 4</p> <p>SS : 5</p>

Sumber: Hasil pengembangan penelitian, 2024

3.6 Uji Instrumen

3.6.1 Uji Kualitas Data

Untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan atau tidak, maka peneliti terlebih dahulu akan melakukan uji validitas dan juga uji reliabilitas. Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengevaluasi sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan serta dapat dipercayai dalam mengumpulkan data.

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur valid ataupun tidaknya suatu kuesioner. (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa validitas suatu kuesioner tergantung pada kemampuan setiap item pernyataan dalam kuesioner untuk menggambarkan dengan baik permasalahan yang ingin diukur. Skor yang tinggi atau rendah dari uji tersebut mengindikasikan sejauh mana data yang terkumpul dapat diandalkan untuk mewakili variabel yang dimaksud.

Uji signifikan menurut (Ghozali, 2016) dapat dilakukan dengan melihat nilai hitung r dengan nilai hitung r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, n menunjukkan jumlah sampel. Dengan ketentuan:

- Jika r hitung diperoleh $> r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka pernyataan tersebut dianggap valid.
- Jika r hitung diperoleh $< r$ tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka pernyataan tersebut dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau uji keandalan menurut (Ghozali, 2016) adalah metode untuk menilai seberapa dapat diandalkannya suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk tertentu. Salah satu cara untuk mengukur keandalan adalah dengan menggunakan metode *one shot*, di mana kuesioner diujikan sekali dan hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau dengan mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan tersebut. Sebuah konstruk atau variabel dianggap dapat diandalkan jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui perkiraan penyimpangan data, karena tidak pada semua data dapat diterapkan regresi. Dalam penelitian ini, pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengevaluasi apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak dengan melalui penggunaan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika hasil uji K-S menunjukkan probabilitas yang signifikan $>$ dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol diterima, menandakan bahwa data tersebut mengikuti distribusi normal dan begitu pula sebaliknya. Model regresi yang baik adalah data yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dapat dilihat dari besaran VIF (Volume Inflation Factor) dan nilai *tolerance*. Untuk menguji adanya multikolinieritas maka dapat dilakukan dengan analisis korelasi antar variabel dan melihat nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF). Model regresi dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas apabila telah memenuhi kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance* $> 10\%$ dan VIF $< 10\%$, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai *tolerance* $< 10\%$ dan VIF $> 10\%$, maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah ada perbedaan dalam varians antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam sebuah model regresi. Jika varians residual tetap antar pengamatan, maka itu disebut homoskedastisitas; jika terjadi perbedaan, maka disebut heteroskedastisitas. Keberhasilan model regresi bergantung pada ketiadaan kesamaan varians di antara pengamatan. Salah satu cara untuk mendeteksi ini adalah melalui uji Glejser pada variabel independen yang memengaruhi variabel dependen. Dengan ketentuan menurut (Ghozali, 2016) sebagai berikut:

- a. Jika diperoleh hasil nilai signifikansi $> 0,05$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah heterokedastisitas
- b. Jika diperoleh hasil nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan terdapat masalah heterokedastisitas

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan sebagai penggambaran kondisi objek penelitian, baik mengenai data responden maupun menggambarkan tanggapan responden mengenai variabel penelitian, yakni *peer group communication*, *philanthropy motivation*, kepuasan sosial, dan kinerja sosial tim pendamping keluarga.

3.7.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji arah hubungan antara dua atau lebih variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen), apakah berhubungan positif atau negatif. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel kinerja sosial, *peer group communication*, *philanthropy motivation*, dan kepuasan sosial. Persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e_1$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5 + Y_1 + e_1$$

Keterangan:

X_1 : *Peer Group Communication*

X_2 : *Philanthropy Motivation*

Y_1 : Kepuasan Sosial

Y_2 : Kinerja Sosial

b_1, b_2, b_3, b_4, b_5 : *Regresi Coeficient*

e : Residual/ Error

3.7.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menurut (Ghozali, 2016) adalah uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan variasi dalam variabel terikat. Di dalam SPSS, R^2 dapat ditemukan di bagian *Model Summary* dan dinyatakan sebagai *R Square*. Jika nilai R^2 rendah, maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

3.7.4 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2016) Uji statistik f adalah uji yang digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen memiliki pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan sebaliknya.

3.7.5 Uji Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial menurut (Ghozali, 2016) merupakan uji yang digunakan untuk menguji dan mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independen) secara individu (parsial) dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pengujian Uji Parsial ini dilakukan dengan membandingkan antara hasil t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$. Hasil dari koefisien regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Jika hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, dan dapat disimpulkan jika ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.
- b. Jika hasil perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, dan dapat disimpulkan jika tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.

3.7.6 Uji Sobel

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui hasil dari mediasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel Intervening merupakan variabel antara atau mediasi yang fungsinya adalah memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini uji sobel digunakan untuk menguji apakah variabel intervening kepuasan sosial mampu menjadi variabel intervening antara *peer group communication* dan *philanthropy motivation* dengan kinerja sosial. Penelitian ini menggunakan kalkulator uji sobel pada pengujian sobel test dengan analisis jika $p\text{-value} < \text{taraf signifikan } 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Sehingga mampu

menjadi variabel penghubung secara tidak langsung diantara kedua variabel tersebut.



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Tim Pendamping Keluarga (TPK) Kecamatan Gunungpati. Penyebaran dan juga pengumpulan data kuesioner dalam penelitian ini dilakukan secara langsung.

Karakteristik responden dapat dijabarkan berdasarkan hasil dari jawaban kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yang menjadi objek penelitian ini yang membahas mengenai uraian deskripsi identitas responden. Dalam penelitian ini, identitas responden dapat diketahui dalam aspek: usia, pendidikan terakhir, dan juga kedudukan dari Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati.

4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan hasil jawaban dari 75 responden dalam penelitian ini, maka dilakukan pembedaan terhadap jenis kelamin yang ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Usia Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	20-26 tahun	18	24%
2	27-33 tahun	29	38,7%
3	34-40 tahun	19	25,3%
4	> 40 tahun	9	12%
	Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden berusia 20-26 tahun sebesar 24%, 27-33 tahun sebesar 38,7%, 34-40 tahun sebesar 25,3% dan > 40 tahun sebesar 12%. Hal ini menunjukkan responden dengan usia 27-33 tahun mendominasi dalam penelitian ini yang dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 38,7%.

4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari data yang telah dikumpulkan dari 75 orang responden, maka karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dibagi ke dalam 4 kategori:

Tabel 4.2
Pendidikan Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	SMA	21	28%
2	Diploma 3	18	24%
3	Sarjana 1	34	45,3%
4	S2	2	2,7 %
	Total	75	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pengelompokan Pendidikan terakhir dari responden seperti yang dapat dilihat pada tabel 4.2, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berpendidikan terakhir SMA sebesar 28%. Kemudian pendidikan terakhir Diploma 3 sebesar 24%, dan Pendidikan terakhir Sarjana 1 sebesar 45,3% dan S2 sebesar 2,7%. Hal ini menunjukkan jika responden dalam penelitian ini dengan Pendidikan terakhir sebagai Sarjana 1 mendominasi penelitian ini.

4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Kedudukan

Berikut data yang telah didapatkan mengenai kedudukan dari 75 orang responden dalam penelitian ini:

Tabel 4.3
Kedudukan Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Nakes	33	44%
2	TP PKK	23	30,7%
3	Kader KB	19	25,3%
	Total	75	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pengelompokan pendidikan terakhir responden seperti pada tabel 4.3, dapat diketahui responden dengan kedudukan sebagai Nakes sebesar 44%. TP PKK sebesar 30,7%. Dan Kader KB sebesar 25,3%. Dari data tersebut dapat diketahui jika responden dengan kedudukan sebagai Nakes mendominasi dalam penelitian ini.

4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjabarkan persepsi responden mengenai masing-masing variabel penelitian yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel berupa: *peer group communication*, *philanthropy motivation*, kepuasan sosial dan kinerja sosial. Untuk mengetahui bobot jawaban dari responden, maka masing-masing variabel diukur dengan cara menggunakan skala Likert yang dimulai dari kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan kategori sangat tidak setuju. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Rentang Skala} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh rentang skala antar kategori sebesar 0,8 sehingga jenjang interval yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4

Nilai Skor dan Kategori

Nilai Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup

3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui tanggapan dari masing-masing indikator dari setiap variabel sebagai berikut:

4.2.1 Tanggapan Variabel *Peer Group Communication* (X1)

Berikut adalah hasil tanggapan responden Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *peer group communication*:

Tabel 4.5
Tanggapan Responden terhadap *Peer Group Communication*

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Kepercayaan dan keterbukaan	0	0	0	0	22	66	31	124	22	110	4,00%	Tinggi
Frekuensi interaksi	0	0	1	2	19	57	30	120	25	125	4,05%	Tinggi
Kualitas komunikasi	0	0	0	0	12	36	40	160	23	115	4,15%	Tinggi
Dukungan sosial	0	0	0	0	24	72	28	112	23	115	3,99%	Tinggi
	Nilai Rata-Rata										4,04%	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *peer group communication* menunjukkan nilai sebesar 4,04% atau dalam kategori tinggi (3,41-4,20). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Tim Pendamping Keluarga Kecamatan

Gunungpati telah mencapai tingkat *peer group communication* yang tinggi berupa proses pertukaran informasi yang mudah dipahami antar anggota kelompok.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,15% yaitu dengan indikator “Kualitas Komunikasi” dengan pernyataan “Pesan yang disampaikan oleh kelompok kami selalu jelas dan mudah dimengerti”. Hal tersebut membuktikan bahwa responden telah dapat menjalankan komunikasi yang berkualitas antara satu dengan yang lainnya.

Namun demikian, nilai rata-rata terendah dari skor jawaban responden yaitu dengan indikator “Dukungan Sosial” dalam pernyataan “Saya merasa didukung oleh anggota kelompok dalam menjalankan tugas-tugas saya.” dengan nilai rata-rata 3,99% namun masih masuk ke kategori tinggi. Hal tersebut menggambarkan jika responden masih dapat dioptimalkan lagi dalam saling mendukung antar anggota kelompok dalam pengerjaan dan penyelesaian tugas.

4.2.2 Tanggapan Variabel *Philanthropy Motivation* (X2)

Berikut adalah hasil tanggapan responden Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *philanthropy motivation*:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden terhadap *Philanthropy Motivation*

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Keinginan memberi dampak positif	0	0	0	0	21	63	28	112	26	130	4,07%	Tinggi
Keterlibatan perusahaan	0	0	2	2	20	60	35	140	19	95	3,96%	Tinggi
Pengalaman pribadi	0	0	2	6	30	90	26	104	17	85	3,77%	Tinggi
Nilai-nilai pribadi	0	0	0	0	25	75	33	132	17	85	3,89%	Tinggi
	Nilai Rata-rata										3,92%	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel *philanthropy motivation* menunjukkan nilai sebesar 3,92% atau masuk ke dalam kategori tinggi (3,41-4,20). Hal tersebut menunjukkan bahwa responden yang merupakan Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati memiliki motivasi yang kuat dalam mengikuti dan juga terlibat dalam kegiatan filantropi.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,07 dan masuk ke kategori tinggi yaitu indikator tentang “Keinginan memberikan dampak positif” dengan pernyataan “Saya termotivasi untuk terlibat dalam kegiatan sosial karena ingin memberikan kontribusi positif masyarakat”. Hal tersebut membuktikan bahwa adanya keinginan yang baik dalam diri responden untuk memberikan kontribusi pada kesejahteraan masyarakat.

Sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 3,77% dan masuk ke kategori tinggi (3,41-4,20) terdapat pada indikator “Pengalaman Pribadi” dengan pernyataan “Kejadian-kejadian penting dalam hidup saya membuat saya ingin membantu orang lain melalui filantropi”, hal ini menggambarkan bahwa responden memiliki motivasi filantropi yang kuat secara keseluruhan, akan tetapi yang berkaitan dengan pengalaman pribadi yang memotivasi mereka untuk membantu orang lain tidak terlalu dominan.

4.2.3 Tanggapan Variabel Kepuasan Sosial (Y1)

Berikut adalah hasil tanggapan responden karyawan Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel kepuasan sosial:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Sosial

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Keterlibatan	0	0	2	4	19	57	33	132	21	105	3,97%	Tinggi
Dukungan organisasi	0	0	0	0	15	45	44	176	16	80	4,01%	Tinggi
Pengakuan atas kontribusi	0	0	1	1	27	81	25	100	22	110	3,91%	Tinggi
Nilai-nilai pribadi	0	0	4	8	21	63	45	180	5	25	3,68%	Tinggi
Nilai Rata-rata											3,89%	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel kepuasan sosial menunjukkan nilai sebesar 3,89% atau masuk ke dalam kategori tinggi (3,41–4,20). Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati secara umum telah merasa puas terhadap interaksi ataupun kontribusi-kontribusi sosial yang telah mereka lakukan.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,01% yaitu pada indikator “Dukungan Organisasi” dengan pernyataan “Perusahaan memberikan dukungan yang memadai untuk kegiatan filantropi.” Hal tersebut membuktikan bahwa responden merasa didukung oleh perusahaan dalam melakukan kegiatan filantropi.

Sedangkan nilai terendah yaitu sebesar 3,68 yang terdapat pada indikator “Dampak Sosial” dengan pernyataan “Kegiatan filantropi yang saya ikuti berkontribusi pada kesejahteraan sosial.” Hal ini menggambarkan bahwa perusahaan dapat lebih mengoptimalkan dampak sosial dari kegiatan filantropi yang dilakukan oleh responden dalam rangka peningkatan kesejahteraan sosial.

4.2.4 Tanggapan Variabel Kinerja Sosial (Y2)

Berikut adalah hasil tanggapan responden Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati terhadap masing-masing pernyataan dalam variabel *kinerja sosial*:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden terhadap Kinerja Sosial

Indikator	Indeks										Rata-rata	Hasil
	STS		TS		N		S		SS			
	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS	F	FS		
Partisipasi	0	0	2	4	13	39	41	164	19	95	4,03%	Tinggi
Penguatan hubungan	0	0	0	0	9	27	52	208	14	70	4,07%	Tinggi
Pengembangan kapasitas internal	0	0	0	0	5	15	45	180	25	125	4,27%	Sangat Tinggi
Nilai Rata-rata											4,12%	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan pada Tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa rata-rata skor jawaban dari responden mengenai variabel kinerja sosial menunjukkan nilai sebesar 4,12% atau masuk dalam kategori tinggi (3,41-4,20). Hal tersebut menunjukkan bahwa Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati telah memiliki performa yang baik dalam konteks hubungan dan juga interaksi sosial, serta memiliki peranan aktif dalam menciptakan lingkungan yang produktif melalui kinerja sosial mereka.

Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang paling tinggi sebesar 4,27% dengan indikator “Pengembangan kapasitas internal” dengan pernyataan “Saya merasa memiliki keterampilan yang diperlukan untuk berpartisipasi dalam kegiatan filantropi”. Hal tersebut membuktikan bahwa Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati sudah dapat memaksimalkan dalam mengaplikasikan keterampilan pribadi dalam melaksanakan kegiatan filantropi.

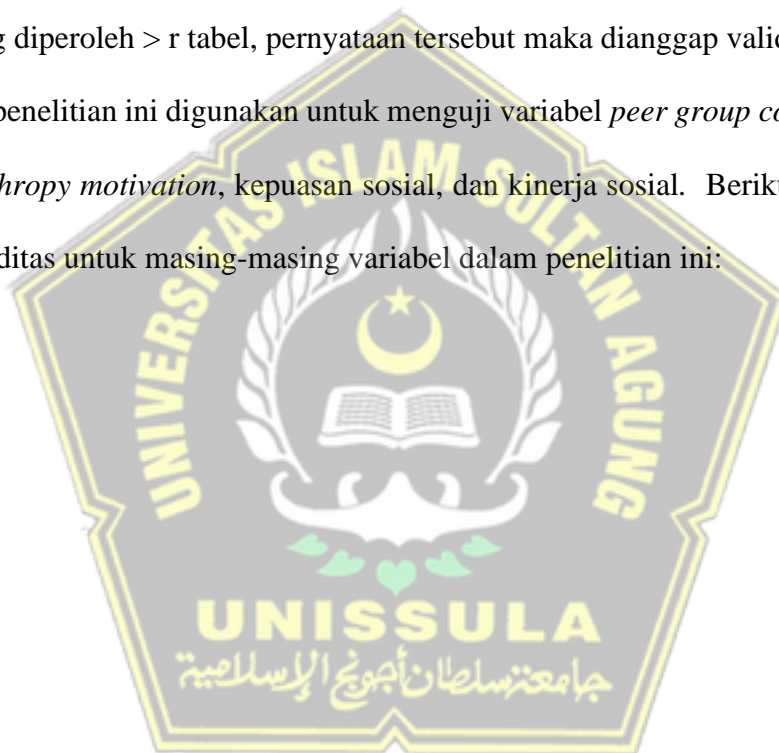
Namun demikian, nilai rata-rata terendah dari skor jawaban responden yaitu dari indikator “Partisipasi” dengan pernyataan “Saya secara aktif berpartisipasi

dalam kegiatan filantropi yang diselenggarakan oleh perusahaan” dengan nilai rata-rata 4,03%. Hal tersebut menggambarkan jika Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati masih dapat mengoptimalkan bentuk partisipasi aktif dalam kegiatan filantropi yang diselenggarakan perusahaan.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan melihat nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung diperoleh $> r$ tabel, pernyataan tersebut maka dianggap valid. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji variabel *peer group communication*, *philanthropy motivation*, kepuasan sosial, dan kinerja sosial. Berikut adalah hasil uji validitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini:



Tabel 4.9

Uji Validitas Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Instrumen Penelitian	r hitung	r table	Keterangan
<i>Peer Group Communication</i>	X1 1	0,882	0,2272	Valid
	X1 2	0,891	0,2272	Valid
	X1 3	0,730	0,2272	Valid
	XI 4	0,931	0,2272	Valid
<i>Philanthropy Motivation</i>	X2 1	0,860	0,2272	Valid
	X2 2	0,888	0,2272	Valid
	X2 3	0,899	0,2272	Valid
	X2.4	0,903	0,2272	Valid
Kepuasan Sosial	Y1 1	0,840	0,2272	Valid
	Y1 2	0,787	0,2272	Valid
	Y1 3	0,757	0,2272	Valid
	Y1.4	0,379	0,2272	Valid
Kinerja Sosial	Y2.1	0,748	0,2272	Valid
	Y2.2	0,814	0,2272	Valid
	Y2.3	0,789	0,2272	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji validitas diatas, dapat diketahui jika masing-masing variabel yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu *peer group communication*, *philanthropy motivation*, kepuasan sosial, dan kinerja sosial telah dapat dinyatakan valid, karena berdasarkan hasil uji validitas, masing-masing instrumen penelitian menunjukkan nilai r hitung $>$ r tabel.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk menguji konsistensi kuesioner dalam mengukur stabilitas kuesioner jika digunakan dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji variabel *peer group communication*, *philanthropy motivation*, kepuasan sosial, dan kinerja sosial. Variabel akan dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10

Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Peer group communication</i>	0,886	Reliabel
<i>Philanthropy motivation</i>	0,909	Reliabel
Kepuasan sosial	0,644	Reliabel
Kinerja sosial	0,635	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel hasil uji reliabilitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *peer group communication*, *philanthropy motivation*, kepuasan sosial, dan juga kinerja sosial yang ada di dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan data, karena tidak semua data dapat diterapkan regresi. Pengujian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, antara variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak. Pada model regresi 1, variabel yang digunakan adalah dalam penelitian ini digunakan *peer group communication*, *philanthropy motivation*, dan kepuasan sosial. Sedangkan pada uji model regresi 2, variabel yang digunakan adalah *peer group communication*, *philanthropy motivation*, kepuasan sosial, dan kinerja sosial. Berikut hasil pengujian normalitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.11

**Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
Model Regresi 1	0,69	Terdistribusi Normal
Model Regresi 2	0,200	Terdistribusi Normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diatas diperoleh hasil signifikansi model regresi pertama sebesar $0,69 > 0,05$ dan model regresi kedua diperoleh hasil sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel dapat terdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pada model regresi 1, variabel yang digunakan adalah dalam penelitian ini digunakan *peer group communication*, *philanthropy motivation*, dan kepuasan sosial. Sedangkan pada uji model regresi 2, variabel yang digunakan adalah *peer group communication*, *philanthropy motivation*, kepuasan sosial, dan kinerja sosial. Untuk mengetahui atau mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi, dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Berikut hasil uji multikolinearitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Model Regresi 1			
- <i>Peer group communication</i>	0,355	2,817	Bebas Multikolinearitas
- <i>Philanthropy motivation</i>	0,355	2,817	Bebas Multikolinearitas
Var. Dependen : Kepuasan sosial			
Model Regresi 2			
- <i>Peer group communication</i>	0,324	3,088	Bebas Multikolinearitas
- <i>Philanthropy motivation</i>	0,276	3,627	Bebas Multikolinearitas
- Kepuasan sosial	0,353	2,834	Bebas Multikolinearitas
Var. Dependen : Kinerja sosial			

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Hasil Uji Multikolinearitas pada Tabel 4.12 di atas, dapat dikatakan baik pada model regresi 1 dan model regresi 2 tidak terjadi hubungan atau korelasi antar variabel bebas, sehingga model regresi 1 dan model regresi 2 tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance $> 0,1$.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan Regresi	Sig	Keterangan
1. Model 1:		
- <i>Peer group communication</i>	0,643	Tidak terjadi heteroskedastisitas
- <i>Philanthropy motivation</i>	0,932	Tidak terjadi heteroskedastisitas
2. Model 2:		
- <i>Peer group communication</i>	0,929	Tidak terjadi heteroskedastisitas
- <i>Philanthropy motivation</i>	0,861	Tidak terjadi heteroskedastisitas
- Kinerja sosial	0,971	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas di atas diperoleh hasil setiap variabel memiliki nilai sig > 0,05. Sehingga dapat dinyatakan baik pada pengujian model regresi 1 dan 2 tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan perluasan dari analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk membangun hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Penelitian ini variabel yang digunakan meliputi *peer group communication*, *philanthropy motivation*, kepuasan sosial, dan kinerja sosial. Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Model 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,375	,917			5,859	,000
	X1	,242	,092	,309		2,633	,010
	X2	,400	,088	,535		4,550	,000

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, persamaan regresi model 1 dapat dijabarkan sebagai berikut:

$$Y1 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e$$

$$Y1 = 0,309 X1 + 0,535 X2 + e$$

Dari hasil uji analisis regresi model 1 diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien regresi *peer group communication* sebesar 0,309 dan bernilai positif, berarti dapat dikatakan bahwa *peer group communication* berpengaruh positif terhadap kepuasan sosial dan apabila tingkat *peer group communication* yang dimiliki oleh tim pendamping keluarga tinggi, maka kepuasan sosial yang dirasakan oleh tim pendamping keluarga akan ikut meningkat.
- b. Nilai koefisien *philanthropy motivation* sebesar 0,535 dan bernilai positif, berarti dapat dikatakan bahwa *philanthropy motivation* berpengaruh positif terhadap kepuasan sosial yang artinya apabila *philanthropy motivation* tim

pendamping keluarga sudah baik maka tingkat kepuasan sosial dari tim pendamping keluarga juga akan semakin meningkat.

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Model 2

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,974	,672		5,912	,000
	X1	,169	,058	,314	2,912	,005
	X2	,177	,060	,344	2,941	,004
	Y1	,185	,071	,269	2,597	,011

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat dijabarkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y2 = \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + \beta_3 X3 + e$$

$$Y2 = 0,314 X1 + 0,344 X2 + 0,269 Y1 + e$$

Dari hasil uji analisis regresi model 2 di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai koefisien *peer group communication* sebesar 0,314 dan bernilai positif, berarti dapat diartikan bahwa *peer group communication* berpengaruh positif terhadap kinerja sosial dan apabila tingkat *peer group communication* yang diberikan oleh perusahaan tinggi, maka kinerja sosial yang dihasilkan oleh tim pendamping keluarga akan semakin meningkat.
- Nilai koefisien regresi *philanthropy motivation* sebesar 0,344 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa *philanthropy motivation* berpengaruh positif

terhadap kinerja sosial dan apabila *philanthropy motivation* yang dimiliki tim pendamping keluarga sudah baik, maka kinerja sosial yang dihasilkan oleh tim pendamping keluarga akan semakin meningkat.

- c. Nilai koefisien regresi kepuasan sosial sebesar 0,269 dan bernilai positif, dapat diartikan bahwa kepuasan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja sosial dan apabila tingkat kepuasan sosial yang dirasakan oleh tim pendamping keluarga tinggi, maka tingkat kinerja sosial yang dihasilkan oleh tim pendamping keluarga tersebut akan semakin meningkat.

4.5.2 Uji Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh dari pengaruh satu variabel dependen secara personal dalam menerangkan berbagai variasi variabel independen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *peer group communication*, *philanthropy motivation*, kepuasan sosial, dan kinerja sosial. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel atau nilai signifikansi t. Hasil Uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Uji t

Pengaruh antar variable	t hitung	t table	Sig. t	Keterangan
-------------------------	----------	---------	--------	------------

<i>Peer group communication</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan social	2,633	1,993	0,010	H1 diterima
<i>Philanthropy motivation</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan social	4,550	1,993	0,000	H2 diterima
<i>Peer group communication</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja social	2,912	1,993	0,005	H3 diterima
<i>Philanthropy motivation</i> memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja social	2,941	1,993	0,004	H4 diterima
Kepuasan sosial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja social	2,597	1,993	0,011	H5 diterima

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

a. Pengaruh *Peer Group Communication* terhadap Kepuasan Sosial

Dari hasil pengujian antara *peer group communication* dan kepuasan sosial diperoleh nilai t hitung $2,633 > 1,933$ yang menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan sig $0,010 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *peer group communication* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan sosial. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *peer group communication* terhadap kepuasan sosial dapat diterima.

b. Pengaruh *Philanthropy Motivation* terhadap Kepuasan Sosial

Dari hasil pengujian antara *philanthropy motivation* dan kepuasan sosial diperoleh nilai t hitung sebesar $4,550 > 1,933$ yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *philanthropy motivation* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan sosial. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *philanthropy motivation* terhadap kepuasan sosial dapat diterima.

c. Pengaruh *Peer Group Communication* terhadap Kinerja Sosial

Dari hasil pengujian antara *peer group communication* dan kinerja sosial diperoleh nilai t hitung sebesar $2,912 > 1,933$ yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel serta $\text{sig } 0,005 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *peer group communication* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja sosial. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *peer group communication* terhadap kinerja sosial dapat diterima.

d. Pengaruh *Philanthropy Motivation* terhadap Kinerja Sosial

Dari hasil pengujian antara *philanthropy motivation* dan kinerja sosial diperoleh nilai t hitung sebesar $2,941 > 1,933$ yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan $\text{sig } 0,004 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *philanthropy motivation* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja sosial. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara *philanthropy motivation* terhadap kinerja sosial dapat diterima.

e. Pengaruh Kepuasan Sosial terhadap Kinerja Sosial

Dari hasil pengujian antara kepuasan sosial dan kinerja sosial diperoleh nilai t hitung sebesar $2,597 > 1,933$ yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel serta $\text{sig } 0,011 < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepuasan sosial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja sosial. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan sosial terhadap kinerja sosial dapat diterima.

4.5.3 Uji F

Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai F hitung $> F$ tabel dan dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel. Hasil Uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji F

	F hitung	F table	Signifikan
Persamaan 1	66,302	3,97	0,000
Persamaan 2	64,707	3,12	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari hasil Uji F di atas dapat diperoleh hasil Fhitung pada persamaan pertama sebesar 66,032 dan signifikansi 0,000. Yang mana Fhitung $> F$ tabel dan

sig $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa variabel *peer group communication* dan *philanthropy motivation* secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan sosial.

Untuk persamaan kedua, diperoleh hasil Fhitung sebesar 64,707 dan signifikansi 0,000. Yang mana Fhitung $> F_{tabel}$ dan sig $0,000 < 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa variabel *peer group communication*, *philanthropy motivation*, dan kepuasan sosial secara bersama-sama mampu mempengaruhi kinerja sosial. sehingga dapat dikatakan variabel independen tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja sosial.

4.5.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel dependen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Berikut hasil uji Koefisien Determinasi dalam penelitian ini:

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model I dan Model II

Model Persamaan	R Square	Adjust R Square
Persamaan 1	0,647	0,637
Persamaan 2	0,732	0,721

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

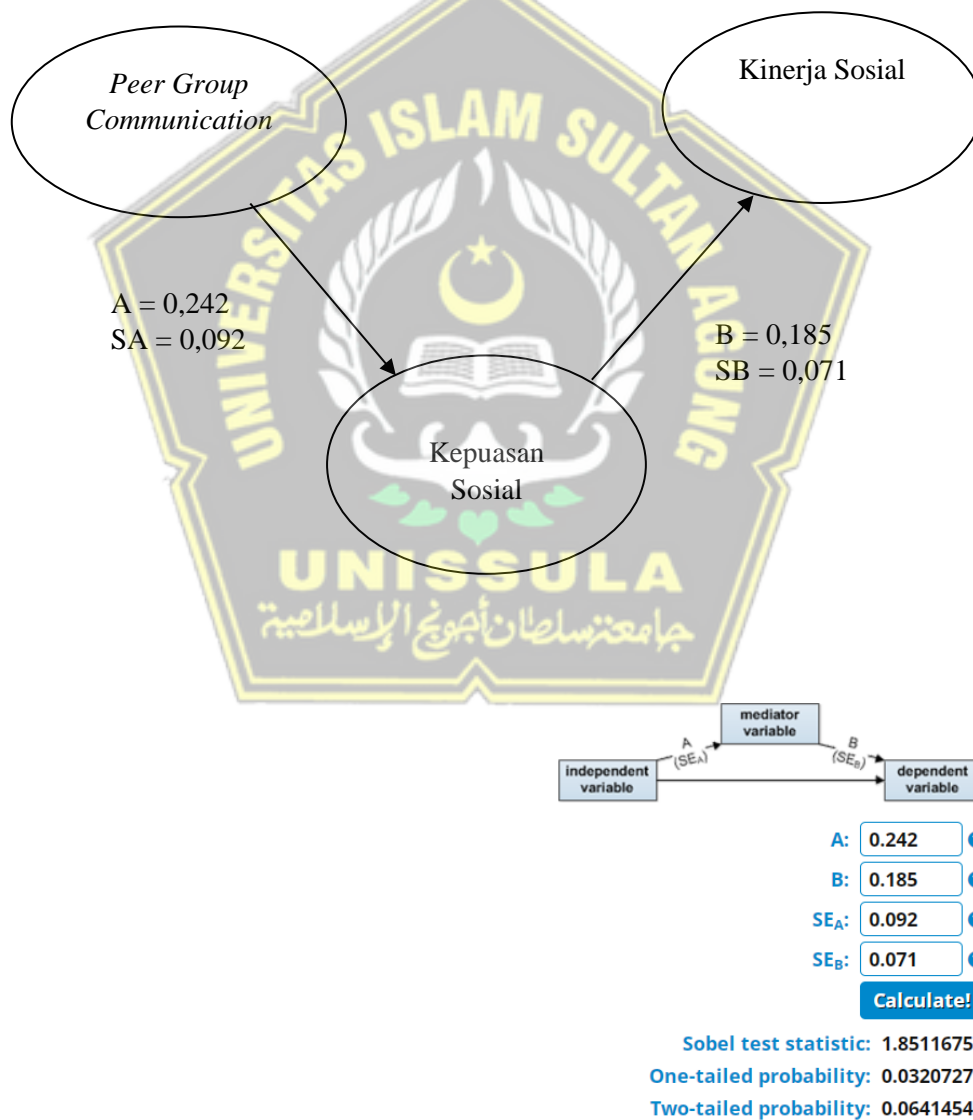
Pada model persamaan 1 menunjukkan bahwa *peer group communication* dan *philanthropy motivation* mampu menjelaskan variabel kepuasan sosial sebesar 64,7%% sedangkan sisanya sebesar 35,3% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pada model persamaan 2 menunjukkan bahwa *peer group communication*, *philanthropy motivation* dan kepuasan sosial mampu menjelaskan variabel kinerja sosial sebesar 73,2% sedangkan sisanya sebesar 26,8% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.5.5 Sobel Test

- a. Pengaruh *Peer Group Communication* terhadap Kinerja Sosial melalui Kepuasan Sosial

Hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

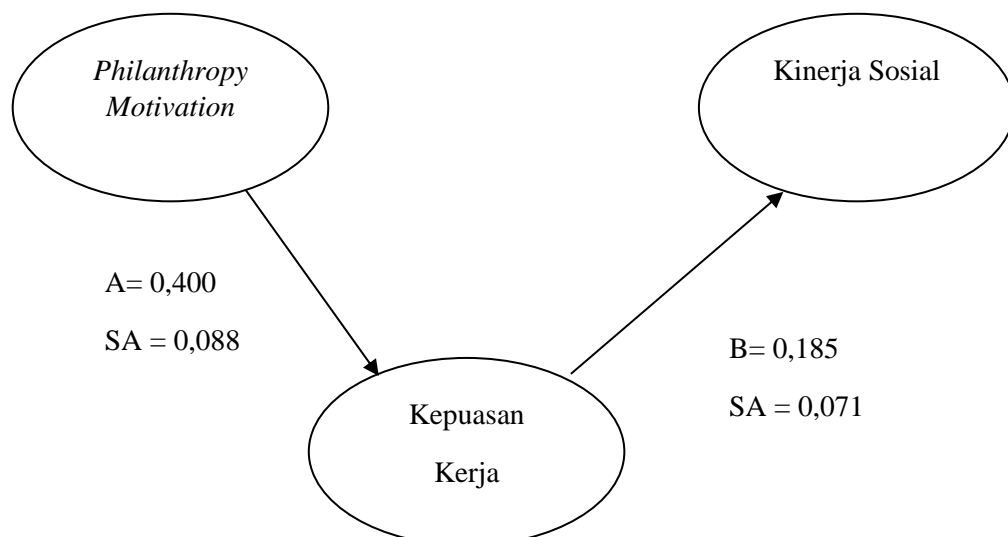


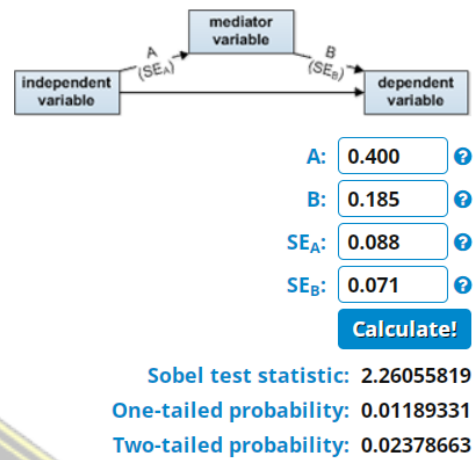
Gambar 4.1
Hasil Uji Sobel *peer group communication* terhadap
kinerja sosial melalui kepuasan sosial

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diperoleh hasil nilai t sebesar 1,85116750 dan sig 0,03 < 0,05. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kepuasan sosial mampu menjadi variabel intervening atau mampu memediasi pengaruh *peer group communication* terhadap kinerja sosial. Kondisi ini menandakan jika relawan sosial yang bekerja memiliki *peer group communication* yang baik dan disertai dengan adanya kepuasan sosial yang tinggi, maka akan mampu meningkatkan kinerja sosial dari relawan tersebut.

b. Pengaruh *Philanthropy Motivation* terhadap Kinerja Sosial melalui Kepuasan Sosial

Hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :





Gambar 4.2

Hasil Uji Sobel *philanthropy motivation* terhadap kinerja sosial melalui kepuasan sosial

Berdasarkan hasil perhitungan sobel test diperoleh hasil t sebesar 2,26055819 dan sig $0,01 < 0,05$. Oleh karena itu, dalam penelitian ini kepuasan sosial mampu menjadi variabel intervening atau memediasi antara pengaruh *philanthropy motivation* terhadap kinerja sosial. Kondisi ini menandakan jika perusahaan telah memperoleh sumber daya manusia dengan *philanthropy motivation* yang baik dan disertai dengan adanya kepuasan sosial yang tinggi dari relawan sosial tersebut, maka kinerja sosialnya akan semakin meningkat.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Peer Group Communication* terhadap Kepuasan Sosial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *peer group communication* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan sosial bagi Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila tingkat *peer group communication* yang dimiliki oleh *volunteer* telah baik, maka kepuasan sosial yang dihasilkan akan ikut meningkat.

Peer group communication atau komunikasi dalam kelompok sejawat memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan sosial dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM). Ketika anggota tim berkomunikasi dengan baik satu sama lain, mereka cenderung merasa lebih didukung, dihargai, dan terhubung secara emosional dengan rekan-rekan kerja mereka. Hal ini akan mampu memperkuat perasaan kebersamaan dan kohesi tim, yang pada gilirannya berdampak positif pada kepuasan sosial mereka. Dalam lingkup SDM, komunikasi yang efektif antar anggota kelompok juga dapat mengurangi konflik, memperkuat kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Pertukaran komunikasi yang terjadi dalam Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati mampu memberikan dampak positif pada tiap individunya. Hal tersebut dibuktikan pada kualitas komunikasi antara satu individu dengan individu lainnya, sehingga kepuasan sosial terwujud akibat adanya kualitas komunikasi yang baik dan positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khulfatiya (2019), menunjukkan hasil pada penelitiannya disebutkan komunikasi teman sejawat

berpengaruh positif terhadap kepuasan. Hasil yang sejalan ditunjukkan dalam penelitian Syaraga (2020) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Katawijaya (2023) yang menyatakan bahwa semakin baik komunikasi antara teman sejawat yang dirasakan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dirasakan.

4.6.2 Pengaruh *Philanthropy Motivation* terhadap Kepuasan Sosial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *philanthropy motivation* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan sosial bagi Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila *philanthropy motivation* yang dimiliki *volunteer* tinggi maka tingkat kepuasan sosial yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Philanthropy motivation memiliki kaitan erat dengan kepuasan sosial karyawan. Ketika individu memiliki dorongan yang kuat untuk berpartisipasi dalam kegiatan filantropis seperti membantu rekan kerja, terlibat dalam program sosial perusahaan, atau berkontribusi pada kegiatan kemanusiaan, maka mereka cenderung merasakan kepuasan sosial yang lebih tinggi. Rasa puas ini muncul karena aktivitas filantropi dapat memperdalam hubungan antar *volunteer*, meningkatkan empati, dan memberikan kesempatan untuk berkontribusi secara positif dalam lingkungan sosial. Di dalam organisasi, tingginya motivasi untuk terlibat dalam aktivitas filantropis juga dapat menciptakan budaya kerja yang saling mendukung dan kolaboratif, sehingga kepuasan sosial karyawan pun meningkat.

Hasil penelitian ini didukung dalam penelitian Hidayat & Hariyanto (2020), Rivaldo & Ratnasari (2020), dan juga Zahrah & Fauzan (2022) yang

menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.6.3 Pengaruh *Peer Group Communication* terhadap Kinerja Sosial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *peer group communication* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja sosial* Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila tingkat *peer group communication* yang dimiliki *volunteer* telah baik, maka tingkat kinerja sosialnya akan ikut meningkat.

Ketika komunikasi di antara rekan kerja berlangsung secara terbuka dan efektif, kemampuan mereka untuk bekerja sama dan saling mendukung juga meningkat. Hubungan ini mendorong karyawan untuk dapat berkolaborasi dengan lebih baik, berbagi ide, dan memecahkan masalah bersama, yang secara keseluruhan meningkatkan kinerja sosial mereka. Di dalam organisasi, komunikasi yang lancar antar anggota tim dapat membantu mengurangi kesalahpahaman, memperkuat kerja sama tim, dan mendorong lingkungan kerja yang lebih sinergis, sehingga kontribusi sosial setiap *volunteer* dalam kelompok menjadi lebih optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ginting et al., (2019) yang menunjukkan bahwa kinerja mampu ditingkatkan dengan adanya komunikasi yang baik antar rekan sejawat. Hasil yang sejalan juga disebutkan dalam penelitian Gunarsa et al., (2019) dan Yogatama (2022).

4.6.4 Pengaruh *Philanthropy Motivation* terhadap Kinerja Sosial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *philanthropy motivation* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sosial bagi Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila *volunteer* memiliki dorongan berpartisipasi dalam kegiatan sosial tinggi, maka kinerja sosial yang dihasilkan akan semakin meningkat.

Dorongan untuk terlibat dalam aktivitas filantropi seringkali membuat *volunteer* untuk lebih terlibat secara sosial di tempat kerja, yang memperkuat kinerja sosial mereka. Ketika seseorang merasa termotivasi oleh nilai-nilai sosial dan filantropis, mereka akan memiliki kecenderungan untuk membantu dan mendukung rekan satu tim, menunjukkan empati, dan berkontribusi pada kesejahteraan sosial dalam lingkungan kerja maupun masyarakat. Dalam praktik manajemen SDM yang berfokus pada filantropi, motivasi ini membantu menciptakan iklim kerja yang saling mendukung, dimana setiap individu memberikan kontribusi sosial yang signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahayu et al., (2021) yang menunjukkan bahwa pemberian motivasi secara konsisten akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sejalan juga disebutkan dalam penelitian Widiastuti et al., (2020) dan Atijah & Bahri (2021).

4.6.5 Pengaruh Kepuasan Sosial terhadap Kinerja Sosial

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan sosial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sosial bagi Tim Pendamping

Keluarga Kecamatan Gunungpati. Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila kepuasan sosial yang dimiliki oleh *volunteer* tinggi, maka kinerja sosial yang dihasilkan juga akan semakin meningkat.

Di tempat kerja yang menerapkan nilai-nilai filantropis, kepuasan sosial *volunteer* dapat mendorong tercapainya kinerja sosial yang lebih baik. Ketika *volunteer* merasa dihargai dan nyaman dengan relasi sosial mereka, mereka lebih mungkin terlibat dalam kegiatan kolaboratif yang mendukung tujuan sosial organisasi. Lingkungan kerja yang positif ini tidak hanya meningkatkan semangat berkontribusi bagi komunitas tetapi juga memperkuat kinerja sosial secara keseluruhan. Dengan adanya suasana kerja yang positif, karyawan merasa lebih terhubung dengan misi filantropis organisasi, sehingga lebih terdorong untuk berperan aktif dalam kegiatan sosial atau program tanggung jawab sosial perusahaan. Dampaknya, selain meningkatkan kualitas hubungan interpersonal, kinerja sosial karyawan juga mengalami peningkatan, karena mereka bekerja dengan komitmen yang lebih besar terhadap tujuan sosial bersama.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nise et al., (2022) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pendapat serupa juga disampaikan oleh Wicaksono & Ghozali (2021) dan Pratama & Wardani (2018) pada penelitian mereka yang memperoleh hasil penelitian kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan juga signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *peer group communication* serta *philanthropy motivation* terhadap kinerja sosial, dengan kepuasan sosial sebagai variabel mediasi pada Tim Pendamping Keluarga di Kecamatan Gunungpati, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. *Peer group communication* berpengaruh positif terhadap kepuasan sosial. Artinya, semakin baik komunikasi antar tim pendamping yang diterima oleh tim pendamping keluarga yang lain, semakin tinggi pula kepuasan sosial yang mereka rasakan.
2. *Philanthropy motivation* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan sosial. Hal ini menunjukkan bahwa dorongan kuat untuk berpartisipasi dalam kegiatan filantropi dan juga sosial akan meningkatkan kepuasan sosial tim pendamping keluarga.
3. *Peer group communication* berhubungan positif signifikan dengan kinerja sosial, yang berarti bahwa komunikasi yang baik antar rekan kerja akan mendorong peningkatan kinerja sosial tim pendamping keluarga.
4. *Philanthropy motivation* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja sosial. Semakin tinggi motivasi individu untuk terlibat dalam kegiatan sosial, maka kinerja sosial yang dihasilkan oleh tim pendamping keluarga juga akan meningkat.

5. Kepuasan sosial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja sosial. Artinya, semakin tinggi kepuasan sosial yang dirasakan oleh tim, semakin meningkat pula kinerja sosial yang mereka hasilkan.
6. Kepuasan sosial berperan sebagai variabel intervening antara *peer group communication* dan kinerja sosial. Dengan komunikasi yang baik di antara rekan kerja, didukung oleh kepuasan sosial yang tinggi, kinerja sosial tim pendamping keluarga dapat semakin meningkat.
7. Kepuasan sosial juga mampu menjadi variabel intervening antara *philanthropy motivation* dan kinerja sosial. Ini menunjukkan bahwa jika tim memiliki motivasi filantropi yang kuat serta kepuasan sosial yang tinggi, maka kinerja sosial mereka akan semakin optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja sosial Tim Pendamping Keluarga Kecamatan Gunungpati. Adapun saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan variabel *peer group communication*, dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator “dukungan sosial”, diharapkan agar Tim Pendamping Kecamatan Gunungpati dapat melakukan sesi refleksi atau sharing berkala, dengan begitu antar anggota tim pendamping dapat saling menyampaikan tantangan yang mereka hadapi dalam kegiatan filantropis dan juga meminta saran dari anggota yang lain. Selain itu, kegiatan mentorship antar anggota dapat menjadi pertimbangan lainnya dalam peningkatan dukungan sosial, sistem yang dapat digunakan adalah

“buddy” antar anggota, untuk memberikan dukungan personal dalam menjalankan tugas kegiatan filantropis. Dengan demikian maka diharapkan dukungan sosial yang diterima antar anggota akan meningkat.

2. Berkaitan dengan variabel *philanthropy motivation*, nilai rata-rata indikator terendah yaitu “pengalaman pribadi”, diharapkan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dapat memberikan program pelatihan empati dan kepekaan sosial terhadap Tim Pendamping Keluarga secara terjadwal. Program tersebut diharapkan akan mampu memberikan simulasi dan juga sarana diskusi pengalaman hidup. Anggota tim dapat lebih memahami dampak dari bantuan sosial yang mereka lakukan, serta semakin memperkuat motivasi mereka dalam melakukan kegiatan filantropi.
3. Berkaitan dengan variabel kepuasan sosial dengan nilai rata-rata indikator terendah yaitu indikator “dampak sosial”, diharapkan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) dapat berkolaborasi dengan Lembaga-lembaga terkait lainnya. Berkolaborasi dengan Lembaga lain dapat meningkatkan jangkauan serta dampak dari kegiatan filantropi yang dilakukan. Sebagai contoh, dapat bersinergi dengan Lembaga Kesehatan atau Lembaga Pendidikan. Sinergi ini akan memperkuat hasil yang terlihat dan juga langsung dirasakan oleh masyarakat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang bisa menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut. Keterbatasan tersebut meliputi:

1. Data yang dianalisis peneliti sepenuhnya berasal dari jawaban yang diberikan melalui kuesioner. Hal ini memungkinkan adanya ketidaksesuaian antara jawaban responden, yaitu Tim Pendamping Keluarga di Kecamatan Gunungpati, dengan kondisi nyata yang mereka alami.
2. Penelitian ini terbatas pada lingkup populasi Tim Pendamping Keluarga di Kecamatan Gunungpati dan hanya melibatkan sampel kecil, sehingga penjabaran data dari responden belum sepenuhnya optimal.

Penyempurnaan pada aspek-aspek ini diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian mendatang.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Adapun beberapa saran untuk agenda penelitian mendatang adalah sebagai berikut:

1. Penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan penggunaan variabel lain, seperti *corporate social responsibility (CSR)*, *organizational identification*, *perceived social impact*, serta variabel lain yang berhubungan dengan peningkatan kinerja sosial dalam kegiatan filantropi.
2. Untuk memperluas pemahaman dari data yang terkumpul, penelitian berikutnya bisa memadukan kuesioner dengan wawancara, sehingga jawaban responden dapat dijelaskan lebih mendalam.
3. Disarankan agar penelitian mendatang memperluas cakupan populasi dan sampel responden, sehingga peneliti dapat memperoleh wawasan dan hasil penelitian yang lebih komprehensif serta representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aguinis, H., & Glavas, A. (2012). What we know and don't know about corporate social responsibility: A review and research agenda. *Journal of management*, 38(4), 932-968.
- Aguinis, H., & Glavas, A. (2019). On corporate social responsibility, sensemaking, and the search for meaningfulness through work. *Journal of management*, 45(3), 1057-1086.
- Atijah, A., & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 5(1), 31-45.
- Bambang Samsul Arifin, *Psikologi Sosial*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 64
- Bekkers, R., & Wiepking, P. (2011). A literature review of empirical studies of philanthropy: Eight mechanisms that drive charitable giving. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, 40(5), 924-973.
- Brown, K., & Taylor, P. (2020). Corporate Social Responsibility and Employee Motivation: A Philanthropic Perspective. *International Journal of Human Resource Management*, 32(4), 456-474. doi:10.1080/09585192.2019.1674352.
- Chotimal, D. H. (2021). Pendekatan Komunikasi Peer Group dalam Interaksi Remaja pada Program Kampung Keluarga Berencana Barukupa. *Jurnal Komunikasi Universitas Garut: Hasil Pemikiran dan Penelitian*, 7(1), 591-605.
- De Roeck, K., & Delobbe, N. (2012). Do environmental CSR initiatives serve organizations' legitimacy in the oil industry? Exploring employees' reactions through organizational identification theory. *Journal of business ethics*, 110, 397-412.
- Endra, T. S. S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 14(2).
- Faizal, S. N. Z., Ulfa, N. S., & Naryoso, A. (2024). PENGARUH INTENSITAS PEER GROUP COMMUNICATION DAN PENGENDALIAN DIRI TERHADAP TINGKAT KECANDUAN GAME ONLINE MOBILE LEGENDS: BANG BANG DI KALANGAN GENERASI Z. *Interaksi Online*, 12(4), 899-910.

- Filade, B. A., Bello, A. A., Uwaoma, C. O., Anwanane, B. B., & Nwangburka, K. (2019). Peer Group Influence on Academic Performance of Undergraduate Students in Babcock University, Ogun State. *African Educational Research Journal*, 7(2), 81-87.
- Ghozali, I. (2016). *Multivariate analysis application with IBM SPSS 25 program*. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency, 4, 352.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35-44.
- Glavas, A., & Kelley, K. (2014). The effects of perceived corporate social responsibility on employee attitudes. *Business ethics quarterly*, 24(2), 165-202.
- Gunarsa, I. K. (2019). Pola Komunikasi Interpersonal Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pola Komunikasi Pimpinan Rumah Produksi CV. Primetime Bali). *Seminar Nasional Inovasi Dalam Penelitian Sains, Teknologi Dan Humaniora*, 1093-1102
- Gupta, A. (2019). The Impact of Peer Communication on Social Satisfaction. *Journal of Social Psychology*, 45(2), 123-135.
- Hidayat, M. T., & Hariyanto, E. (2020). Etos Kerja Islam, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Paramedis. *Al-Urban*, 4(2), 186-207.
- Pohan, D. D., & Fitria, U. S. (2021). Jenis Jenis Komunikasi. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 29-37.
- Jones, D. A. (2019). The Tuckman's model implementation, effect, and analysis & the new development of Jones LSI Model on a small group. *Journal of Management*, 6(4).
- Katawijaya, G. S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimediasi Oleh Komunikasi (Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Ui Depok) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia).
- Kelana Basri, S., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*, 4(1), 103-120. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>

- Khulfatya, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare-Pare (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar).
- Kurniawan, R., & Sutiyanti, S. (2021, March). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. In *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences* (Vol. 1, No. 1, pp. 457-467).
- Lee, Y., & Brudney, J. L. (2012). Volunteering as a pathway to employment: Does volunteering increase odds of finding a job for the out of work? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(2), 379-399.
- Lim, C., & MacGregor, C. A. (2012). Religion and volunteering in context: Disentangling the contextual effects of religion on voluntary behavior. *American Sociological Review*, 77(5), 747-779.
- Mangkunegara, A. A. A. P., Evaluasi Kinerja, S. D. M., Aditama, P. T. R., & Penerbit, B. (2017). BPF. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 74.
- Moustaghfir, K., El Fatihi, S., & Benouarrek, M. (2020). Human resource management practices, entrepreneurial orientation and firm performance: what is the link?. *Measuring Business Excellence*, 24(2), 267-283. doi: 10.1108/MBE-12-2019-0119
- Muhammad Krisna, Y., & Wulandari. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pos Bima. *Jurnal Satyagraha*, 7(1), 99–111.
- Nainggolan, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Andiarta Muzizat (Ninja Xpress). *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* (JEBMA), 2(3), 84-92.
- Nasution, S., Parlaungan, A., & Hanum, F. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin dan Pengalaman terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Bilah Hilir. *Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(2), 1079–1090. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i2.12265>
- Nise, A., Abdurachman Saleh Situbondo Karnadi, U., Abdurachman Saleh Situbondo Riska Ayu Pramesthi, U., & Abdurachman Saleh Situbondo, U. (2022). Pengaruh Semangat Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Mandiri Utama Finance Situbondo.

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS, 1(9), 1911–1923.

- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2018). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Muqtasid: *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8(2), 119. <https://doi.org/10.18326/muqtasid.v8i2.119-129>
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58-67
- Rahayu, I., Hidayat, M., & Badaruddin, B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Sosial Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 78-85.
- Ratnasari, S. L., & Aidah, S. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*, 4(2), 122-135.
- Ratnasari, S. L., Widiyah Nasrul, H., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2021). Analysis of Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and the Working Environment to Employees Performance in the Covid-19 Era. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 179, 540–544.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Schuyt, T. N., Smit, J. H., & Bekkers, R. (2010). Philanthropy and the duality of human nature. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 21(2), 172–183. <https://doi.org/10.1007/s11266-010-9127-2>
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak Mediasi Loyalitas kerja pada Lingkungan, Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 8(1), 47-57.
- Suwandi, & Setiawan, T. (2022). The influence of work morale, work discipline, and work environment on employee performance. *Journal of Economics and Business Letters*, 2(2), 15–19. <https://doi.org/10.55942/jebll.v2i2.152>

- Syaraga, P. G. (2020). Peningkatan Kepuasan Kerja Melalui Komunikasi Organisasi, Berbagi Pengetahuan dan Lingkungan Kerja pada PT Industri Telekomunikasi Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Uyun, L., Noviyanti, S. E., & Primasari, D. (2024). Peran CSR terhadap Keberlangsungan Perusahaan. *JEMeS-Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sosial*, 7(2), 40-52.
- Wicaksono, T., & Gazali, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>
- Widiastuti, T., Bodroastuti, T., & Murtiana, D. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sakapatat Masamar Sosial). *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 17(1), 454875.
- Wijaya Syam, A., Andriyan, Y., Pemerintahan, A., & Pemerintahan, I. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar. *Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 52–63.
- Yogatama, A. N. (2022). Peran Komunikasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Tuban. *Ragam Penelitian Mesin*, 3(1), 25-46.
- Zahrah, F., & Fauzan, H. (2022). Modal Spiritual, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia. *JEBI/ Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 17(2), 18-33.
- Zainuddin, M. S., & Darman, M. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Bri Cabang Majene. *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 3(1), 42–53.
- Zameer, H., Ali, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The impact of the motivation on the employee's performance in beverage industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298.