

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini menyajikan kesimpulan dan implikasi manajerial yang muncul dari temuan penelitian yang telah dibahas sebelumnya. Bab ini juga menjelaskan keterbatasan penelitian dan memberikan saran bagi para pihak-pihak terkait yang dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk pengembangan kebijakan atau praktik yang relevan.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data SEM-PLS dan uji hipotesis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Orientasi tujuan pembelajaran memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi prososial karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka. Hal ini menunjukkan karyawan dengan orientasi tujuan pembelajaran lebih termotivasi untuk membantu rekan kerja, berkolaborasi, dan memberikan kontribusi positif pada lingkungan kerja.
2. Orientasi tujuan pembelajaran memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka. Hal ini menunjukkan semakin tinggi orientasi tujuan pembelajaran, maka semakin besar rasa syukur yang dialami karyawan di lingkungan kerja. Secara garis besar, karyawan dengan orientasi tujuan pembelajaran lebih menghargai pengalaman kerja, dukungan sosial, dan peluang pengembangan yang mereka terima di perusahaan.

3. Orientasi tujuan kinerja tidak memiliki pengaruh signifikan dan negatif terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka. Hal ini menunjukkan orientasi tujuan kinerja tidak dapat secara signifikan meningkatkan atau mengurangi rasa syukur karyawan. Secara garis besar, karyawan yang berorientasi pada kinerja lebih fokus pada hasil kerja, tujuan, dan evaluasi diri daripada hubungan sosial atau apresiasi terhadap dukungan yang mereka terima di tempat kerja, sehingga pengaruh orientasi tujuan kinerja terhadap rasa syukur tidak signifikan.
4. Motivasi prososial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka. Temuan ini menunjukkan semakin tinggi motivasi prososial karyawan, semakin besar rasa syukur mereka di tempat kerja, karena karyawan dengan motivasi prososial yang tinggi lebih peduli terhadap orang lain, menghargai hubungan sosial, dan memperoleh makna positif dari interaksi dan kolaborasi di tempat kerja.
5. Motivasi prososial memediasi pengaruh orientasi tujuan pembelajaran terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka. Temuan ini menunjukkan orientasi tujuan pembelajaran dapat meningkatkan rasa syukur karyawan dengan meningkatkan motivasi prososial, karena karyawan dengan orientasi tujuan pembelajaran lebih terbuka terhadap kerja sama, membantu rekan kerja, dan membangun hubungan sosial yang positif, sehingga mendorong rasa syukur di tempat kerja.

6. Motivasi prososial tidak mampu memediasi pengaruh orientasi tujuan kinerja terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka. Temuan ini menunjukkan motivasi prososial tidak dapat memediasi pengaruh orientasi tujuan kinerja terhadap rasa syukur karyawan secara signifikan. Hal ini disebabkan oleh tujuan yang berorientasi pada kinerja, yang lebih menekankan pada kinerja individu dan evaluasi hasil kerja daripada interaksi sosial. Sehingga, motivasi untuk bersikap prososial atau rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka masih cenderung kurang.

5.2. Implikasi Manajerial

Hasil penelitian tentang peran mediasi motivasi prososial pada pengaruh orientasi tujuan terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka memberikan berbagai implikasi yang diharapkan dapat membantu dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan motivasi prososial dan rasa syukur di antara karyawan melalui pengembangan orientasi tujuan yang tepat. Implikasi-implikasi tersebut akan dijelaskan secara rinci dalam uraian berikut:

1. Temuan penelitian ini menunjukkan orientasi tujuan pembelajaran memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap motivasi prososial karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi orientasi tujuan belajar seorang karyawan, semakin besar motivasi mereka untuk membantu orang lain, berkolaborasi, dan memberikan kontribusi positif pada lingkungan kerja. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, item OT3 yaitu

“Saya sering mencari kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru,” mencapai skor rata-rata tertinggi sebesar 4,348, menunjukkan karyawan PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka memiliki dorongan yang kuat untuk terus belajar dan berkembang. Dampak positif pada perusahaan adalah karyawan dengan orientasi pembelajaran yang tinggi umumnya lebih kooperatif, fleksibel, dan mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja. Motivasi prososial yang tinggi juga dapat meningkatkan kualitas kerja tim, memperkuat budaya saling membantu, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif. Manajemen PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka disarankan untuk lebih memperkuat budaya pembelajaran di organisasi melalui program pelatihan berkelanjutan, pembinaan, pendampingan, dan berbagi pengetahuan antar karyawan. Selain itu, perusahaan dapat menawarkan kesempatan yang lebih luas kepada karyawan untuk berpartisipasi dalam pelatihan sertifikasi, pengembangan kompetensi, dan proyek lintas divisi untuk lebih memotivasi mereka untuk belajar dan berkembang. Manajer juga disarankan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang aktif membantu rekan kerja dan berkontribusi positif kepada tim, sehingga meningkatkan motivasi prososial karyawan.

2. Temuan penelitian ini menunjukkan orientasi tujuan pembelajaran memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi orientasi tujuan pembelajaran, semakin besar rasa syukur yang dialami

karyawan di tempat kerja. Berdasarkan statistik deskriptif, item RS4 yaitu "Saya merasa bersyukur terhadap banyak orang dalam hidup saya," memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 4,663, menunjukkan tingkat rasa syukur yang sangat tinggi di antara karyawan. Situasi ini berdampak positif pada perusahaan, karena rasa syukur karyawan dapat meningkatkan hubungan interpersonal, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat loyalitas, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif. Karyawan dengan rasa syukur yang tinggi lebih menghargai dukungan dari perusahaan dan rekan kerja mereka, sehingga menghasilkan lingkungan kerja yang lebih positif. PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka disarankan untuk menciptakan budaya kerja yang lebih suportif dan apresiatif dengan menyediakan ruang bagi karyawan untuk terus berkembang dan belajar. Perusahaan dapat menyelenggarakan program pengembangan diri, seminar motivasi, forum berbagi pengalaman kerja, serta kegiatan evaluasi dan penghargaan kinerja karyawan secara berkala. Selain itu, para manajer di setiap departemen disarankan untuk berkomunikasi lebih terbuka dan mengakui kontribusi karyawan, sehingga meningkatkan rasa dihargai dan rasa syukur di antara karyawan.

3. Temuan penelitian ini menunjukkan orientasi tujuan kinerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka. Hasil ini menunjukkan fokus pada pencapaian hasil kerja dan pengakuan kemampuan diri sendiri tidak selalu mengarah pada peningkatan rasa syukur karyawan yang signifikan. Berdasarkan statistik deskriptif, item OT11 yaitu "Saya lebih suka mengerjakan proyek di mana saya dapat

membuktikan kemampuan saya kepada orang lain,” memiliki skor rata-rata terendah yaitu 3,461 dibandingkan dengan item lainnya, meskipun skor ini masih termasuk kategori tinggi. Kondisi tersebut menunjukkan sebagian karyawan belum didorong untuk melihat persaingan kerja atau pembuktian kemampuan sebagai sumber utama kepuasan psikologis di tempat kerja. Jika perusahaan terlalu menekankan budaya kompetisi individu, hal ini dapat merusak kualitas hubungan sosial antar karyawan dan mengurangi kenyamanan kerja. Manajemen PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka disarankan untuk menjaga keseimbangan antara pencapaian tujuan kerja dan penguatan hubungan sosial antar karyawan. Perusahaan tidak hanya fokus pada evaluasi hasil kerja individu tetapi juga menumbuhkan budaya kolaborasi dan kerja sama tim. Selain itu, perusahaan juga dapat mengembangkan sistem penilaian kinerja yang tidak hanya menilai kinerja individu tetapi juga kerja tim, perilaku kolaboratif, dan berbagi pengetahuan, untuk menjaga lingkungan kerja yang sehat dan suportif.

4. Temuan penelitian ini menunjukkan motivasi prososial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka. Hasil ini menunjukkan semakin tinggi motivasi prososial karyawan, semakin besar rasa syukur mereka. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, item MP3 yaitu “Saya ingin memberikan dampak positif kepada orang lain,” memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 4,618, menunjukkan karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk membantu orang lain melalui pekerjaan mereka. Kondisi tersebut akan berdampak positif pada perusahaan,

karena motivasi prososial yang tinggi dapat memperkuat hubungan sosial, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan budaya kerja yang lebih harmonis. Karyawan dengan motivasi prososial yang tinggi juga cenderung lebih peduli terhadap rekan kerja dan organisasi, yang meningkatkan kenyamanan dan stabilitas lingkungan kerja. PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka disarankan untuk memperkuat budaya kerja prososial melalui kegiatan kolaboratif, program sosial internal, dan kegiatan *team building* secara rutin. Selain itu, perusahaan dapat menawarkan penghargaan non-finansial kepada karyawan yang menunjukkan perilaku membantu dan mendukung terhadap rekan kerja. Manajer juga disarankan untuk memberikan contoh perilaku prososial di tempat kerja untuk menciptakan budaya kerja yang lebih peduli dan suportif.

5. Temuan penelitian ini menunjukkan motivasi prososial dapat memediasi pengaruh orientasi tujuan pembelajaran terhadap rasa syukur karyawan di PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka. Temuan ini menunjukkan orientasi tujuan pembelajaran dapat meningkatkan rasa syukur karyawan jika dipadukan dengan peningkatan motivasi prososial. Namun, motivasi prososial tidak ditemukan mampu memediasi pengaruh orientasi tujuan kinerja terhadap rasa syukur karyawan secara signifikan. Kondisi tersebut menyiratkan pengembangan kompetensi dan pembelajaran karyawan akan lebih efektif dalam meningkatkan rasa syukur jika perusahaan juga mampu menumbuhkan kesadaran sosial dan hubungan interpersonal yang positif di antara karyawan. Sebaliknya, orientasi yang terlalu berfokus pada persaingan dan pembuktian keterampilan individu tidak selalu menumbuhkan iklim psikologis yang positif di lingkungan kerja.

PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka disarankan untuk mengintegrasikan pengembangan kompetensi dengan penguatan budaya kerja sosial dan kolaboratif. Perusahaan dapat menerapkan program pendampingan, proses pembelajaran kolaboratif, tim proyek interdisipliner, dan kegiatan sosial perusahaan di mana karyawan berpartisipasi aktif. Selain itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya penghargaan dan kepedulian di antara karyawan melalui program keterlibatan karyawan, program pengakuan rekan kerja, dan forum evaluasi dan refleksi kerja bersama, untuk secara berkelanjutan meningkatkan motivasi prososial dan rasa syukur karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

1. Penelitian ini hanya dilakukan di antara karyawan PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka dengan ukuran sampel yang terbatas. Oleh karena itu, hasilnya tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke semua perusahaan pertambangan atau sektor industri lainnya. Karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajemen setiap perusahaan dapat bervariasi, yang berpotensi menyebabkan hasil penelitian yang berbeda dalam konteks organisasi lain.
2. Beberapa indikator harus dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria validitas konvergen, khususnya yang memiliki nilai *outer loading* yang berada di bawah standar yang ditetapkan. Ini berarti bahwa pengukuran variabel dalam

penelitian ini tidak sepenuhnya mencakup semua dimensi yang direncanakan dalam instrumen penelitian awal.

3. Penelitian ini menggunakan *self-reported questionnaire* sebagai metode pengumpulan data, yang menghadirkan kemungkinan *common method bias*, yaitu kecenderungan responden untuk memberikan jawaban yang dianggap baik atau konsisten dengan harapan sosial daripada kondisi aktual di lingkungan kerja.
4. Hasil menunjukkan orientasi tujuan kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap rasa syukur karyawan. Hal ini menunjukkan kemungkinan adanya faktor mediasi atau moderasi lain yang tidak termasuk dalam model penelitian, sehingga menghambat penjelasan yang lebih komprehensif tentang hubungan antar variabel.

5.4. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian dewasa mendatang, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas topik ke perusahaan lain, baik di sektor pertambangan maupun sektor industri lainnya, sehingga hasilnya lebih dapat digeneralisasikan dan mencerminkan kondisi di berbagai jenis organisasi, sehingga dapat meningkatkan ukuran sampel untuk memastikan analisis yang lebih representatif dan untuk menggambarkan hubungan yang lebih tepat antara orientasi tujuan, motivasi prososial, dan rasa syukur karyawan.

2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menyertakan variabel lain yang mungkin memengaruhi rasa syukur karyawan, seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, kesejahteraan karyawan, dan lainnya, untuk menciptakan model penelitian yang lebih komprehensif.
3. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam, seperti wawancara mendalam atau observasi, untuk mengurangi potensi bias dalam penggunaan *self-reported questionnaire* dan untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam tentang keadaan responden.
4. Karena hasil penelitian menunjukkan orientasi tujuan kinerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap rasa syukur karyawan, penelitian selanjutnya disarankan untuk menyertakan variabel mediasi atau moderasi lain yang berpotensi memperkuat atau melemahkan hubungan ini, seperti stres kerja, persaingan di tempat kerja, keamanan psikologis, atau iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, Z., Azhari, D. S., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma, Pendekatan, Asumsi Dasar, Karakteristik, Metode Analisis Data dan Outputnya. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 682-693.
- Andalis, S. M. (2021). *Hubungan antara Bersyukur dengan Prososial pada Pelaku UMKM di Masa Pandemi Covid 19*. Surakarta: eprints UMS.
- Bamba, A. T., Razak, A., & Ridfah, A. (2022). Pengaruh Performance Goal Orientation terhadap Perilaku Menyontek pada Mahasiswa. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*, 78-89.
- Bhatti, S. H., Irshad, R., Shehzad, N., & Santoro, G. (2023). Exploring the Mediating Role of Social Capital and Pro-Social Motivation in the Relationship Between CSR and Creative Deviance. *Journal of intellectual capital*, 1206-1226.
- Dickhauser, O., Janke, S., Daumiller, M., & Dresel, M. (2021). Motivational School Climate and Teachers' Achievement Goal Orientations: A Hierarchical Approach. *British Journal of Educational Psychology*, 391-408.
- EINakib, D. M., Ragheb, M. A., Youssef, R. A., & Ghanem, A. N. (2021). The Effect of HRIS Adoption on Vodafone Egypt Firm's Performance. *Journal of Human and Sustainability Studies*, 188.
- Friederichs, K. M., Waldenmeier, K., & Baumann, N. (2023). The Benefits of Prosocial Power Motivation in Leadership: Action Orientation Fosters A Win-Win. *PLOS ONE*, 1-19.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (edisi ke-10)*. Dipetik Mei 7, 2025, dari sribd: <https://www.sribd.com/document/785893656/Ghozali-2021>
- Hair Jr. , J., M. Hult, G., M. Ringle, C., Sarstedt, M., P. Danks, N., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Switzerland: Springer.
- Hair, J. J., Hult, G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Romania: Sage Publications.
- Haru, E. (2023). Upaya Meningkatkan Motivasi Berprestasi pada Mahasiswa. *Jurnal Alternatif: Wacana Ilmiah Interkultural*, 60-74.
- Husna, A., & Oktariani. (2022). Perana Rasa Syukur Terhadap Potensi Dalam Diri Pada Remaja. *Journal of Social and Economic*, 25-31.
- Komase, Y., Watanabe, K., Hori, D., Nozawa, K., Hidaka, Y., Iida, M., . . . Kawakami, N. (2021). Effects of Gratitude Intervention on Mental Health and Well-Being Among Workers: A Systematic Review. *Journal of Occupational Health*, 1-17.

- Kusumawardani, H. (2022). *Persepsi Siswa di SMA Negeri 1 Ngamprah dan SMA Negeri 1 Cisarua terhadap Mata Pelajaran Pendidikan Jasmani Olahraga dan Kesehatan dimasa Pandemi Covid-19*. Bandung: UPI the Education University.
- Liao, H., Su, R., Ptashnik, T., & Nielsen, J. (2022). Feeling Good, Doing Good, and Getting Ahead: A Meta-Analytic Investigation of the Outcomes of Prosocial Motivation at Work. *Psychological Bulletin*, 158–198.
- Man, X., & Jing, Z. (2025). The Role of Prosocial Tendencies in the Relationships Between Gratitude, Perceived Social Support, and Psychological Well-Being Among Chinese University Students: A Structural Equation Modeling Approach. *Frontiers in Psychology*, 1-18.
- Muzaki, A., Probowulan, D., & Syahfrudin, A. (2019). Peran Pernyataan Orientasi Tujuan Kinerja dan Pernyataan Orientasi Tujuan Pembelajaran terhadap Kemampuan Siswa. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 217-234.
- Nurhalizah, S., Kholijah, G., & Z, G. (2023). Analisis Structural Equation Modeling Partial Least Square pada Kinerja Pegawai PT. Bank Pembangunan Daerah Jambi. *Indonesian Journal of Applied Statistics*, 125-135.
- Peetz, J., & Milyavskaya, M. (2021). A Self-determination Theory Approach to Predicting Daily Prosocial Behavior. *Springer Nature*, 1-14.
- Purba, R. A., Mawati, A. T., Ardiana, D. P., Pramusita, S. M., Bermuli, J. E., Purba, S. R., . . . Recard, M. (2021, Mei 25). *Media dan Teknologi Pembelajaran*. Dipetik Mei 9, 2025, dari Kita Menulis: <https://kitamenulis.id/2021/05/25/media-dan-teknologi-pembelajaran/>
- Rahimi, Azhari, M., & Jailani. (2025). Teori Sosial Kognitif Albert Bandura dan Relevansi Terhadap Pendidikan Islam. *ARINI: Jurnal Ilmiah dan Karya Inovasi Guru*, 304-317.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Eksperimen*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Salihin, S., Putra, A. I., & Siregar, N. N. (2020). Perilaku Prosocial Ditinjau dari Rasa Syukur pada Persaudaraan Muda-Mudi Vihara Borobudur (PMVB) Medan. *Jurnal Insight Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember*, 159-173.
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 432-439.
- Sanchez, J., Tsay, C. J., & Perez, B. L. (2025). The Influence of Goal Orientation on Gratitude at Work Considering Prosocial Motivation. *Motivation and Emotion*, 150-159.
- Sawyer, K. B., Thoroughgood, C. N., Stillwell, E. E., Duffy, M. K., Scott, K. L., & Adair, E. A. (2022). Being Present and Thankful: A Multi-Study Investigation of

- Mindfulness, Gratitude, and Employee Helping Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 240-262.
- Sibarani, M. L., Absah, Y., Muda, I., & Rinis, E. S. (2025). The Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship Between Employer Branding and Turnover Intention: Evidence From Government Banks. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 656-664.
- Sipayung, L. A. (2021). Dampak Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Meidasi Oleh Organizational Citizenship Behavior pada Balai Perhutanan Sosial dan Kemitraan Lingkungan Wilayah Sumatera (BPSKL). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi dan Bisnis*, 1-12.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Alfabeta Bandung.
- Vich, M. (2021). Examination of Relationship Between Goal Orientation, Work Engagement and Self-Efficacy. *JEL Classification*, 849-857.
- Wahyunigtyas, I. V. (2024, July 10). Hubungan Orientasi Tujuan Dengan Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa. *Journal Unnes*, hal. 22-29.
- Wiroko, E. P., & Sugiharti, D. (2022). Gratitude and Work Engagement: The Mediating Role of Employee Resilience. *INSPIRA: Indonesian Journal of Psychological Research*, 38-50.
- Wirthwein, L., & Steinmayr, R. (2020). Performance-Approach Goals: the Operationalization Makes the Difference. *European Journal of Psychology of Education*, 1200-1220.
- Yokoyama, M., & Miwa, K. (2021). A Class Practice Study of Intervention Effect of Interactive Assesment on Learning Goal Orientation. *Fronttiers in Psychology*, 1-9.
- Zhang, Q., Yu, H., Xiong, R., & Ge, X. (2024). Can gratitude help to craft your career? The role of prosocial motivation and intrinsic motivation. *Behavioral Sciences*, 12-13.
- Zhou, Q., & Zheng, X. (2023). Socially Responsible Human Resource Management and Employee Green Behavior at Work: The Role of Learning Goal Orientation and Moral Identity. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-35.

LAMPIRAN 1 KUESIONER

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Dengan hormat,

Perkenalkan, saya Gita Melanie Salurapa, mahasiswi Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini, saya sedang menyusun skripsi sebagai tugas akhir di bawah bimbingan Ibu Theresia Agung Maryudi Harsiwi, SE., M.Si., dengan fokus pada topik **“Peran Mediasi Motivasi Prososial pada Pengaruh Orientasi Tujuan terhadap Rasa Syukur Karyawan di Tempat Kerja”**.

Untuk melengkapi data penelitian, saya membagikan kuesioner dengan kriteria responden sebagai berikut:

- Karyawan sudah bekerja di perusahaan minimal 1 tahun.
- Karyawan merupakan staf/karyawan tetap.

Saya sangat menghargai kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini. Semua respons akan dijamin kerahasiaannya, dan dengan ini saya menyatakan seluruh informasi yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan akademis. Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan berguna bagi pengembangan SDM di tempat kerja.

Jika ada pertanyaan atau kendala, silakan hubungi saya melalui:

- WhatsApp: 082395653044
- Email Pribadi: gitamelanie04@gmail.com
- Email Mahasiswa: 220327195@students.uajy.ac.id

Terima kasih atas waktu dan dukungannya yang berharga!

Hormat saya,

Gita Melanie Salurapa

Pertanyaan Demografi

Nama (inisial) :

Usia : tahun (contoh: 25)

Jenis kelamin

- ☐ Perempuan
- ☐ Laki-laki

Lama kerja: tahun (contoh: 1)

Tingkat pendidikan terakhir

- ☐ SMA / SMK / Sederajat
- ☐ D3
- ☐ D4
- ☐ S1
- ☐ S2
- ☐ S3

Posisi di Perusahaan:

Pertanyaan:

Bagian 1: Kuesioner Rasa Syukur

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya merasa memiliki banyak hal dalam hidup yang patut saya syukuri.	STS	TS	N	S	SS
2.	Jika saya harus menyebutkan semua hal yang membuat saya merasa bersyukur, daftarnya akan sangat panjang.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saat melihat dunia di sekitar saya, saya tidak merasa ada alasan untuk bersyukur.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya merasa bersyukur terhadap banyak orang dalam hidup saya.	STS	TS	N	S	SS
5.	Seiring bertambahnya usia, saya semakin mampu menghargai orang, peristiwa/kejadian, dan pengalaman yang menjadi bagian dari hidup saya.	STS	TS	N	S	SS
6.	Seringkali butuh waktu yang cukup lama sebelum saya menyadari dan merasa bersyukur atas sesuatu atau seseorang.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 2: Kuesioner Orientasi Tujuan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
Orientasi Tujuan Pembelajaran						
1.	Saya sering membaca materi yang berhubungan dengan pekerjaan saya untuk meningkatkan kemampuan saya.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya bersedia memilih tugas pekerjaan yang menantang sehingga dapat membuat saya belajar banyak.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya sering mencari kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan baru.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya menikmati tugas-tugas yang menantang dan sulit di tempat kerja di mana saya akan mempelajari keterampilan baru.	STS	TS	N	S	SS
5.	Bagi saya, mengembangkan kemampuan kerja saya cukup penting sehingga layak untuk mengambil risiko.	STS	TS	N	S	SS
6.	Saya lebih suka bekerja dalam situasi yang membutuhkan kemampuan dan keahlian tingkat tinggi.	STS	TS	N	S	SS
Orientasi Pembuktian (Tujuan Kinerja)		Alternatif Jawaban				
1.	Saya lebih suka membuktikan kemampuan saya pada suatu tugas yang dapat saya lakukan dengan baik daripada mencoba tugas baru.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya ingin menunjukkan bahwa saya dapat bekerja lebih baik daripada rekan kerja saya.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya mencoba mencari tahu apa yang dibutuhkan untuk membuktikan kemampuan saya kepada orang lain di tempat kerja.	STS	TS	N	S	SS
4.	Saya senang apabila orang lain di tempat kerja menyadari seberapa baik kinerja saya.	STS	TS	N	S	SS
5.	Saya lebih suka mengerjakan proyek di mana saya dapat membuktikan kemampuan saya kepada orang lain.	STS	TS	N	S	SS
Orientasi Penghindaran (Tujuan Kinerja)		Alternatif Jawaban				
1.	Saya akan menghindari mengambil tugas baru jika ada kemungkinan saya akan terlihat tidak kompeten di mata orang lain.	STS	TS	N	S	SS
2.	Bagi saya, menghindari terlihat tidak mampu lebih penting daripada mempelajari keterampilan baru.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya khawatir dalam mengerjakan suatu tugas di tempat kerja apabila kinerja saya	STS	TS	N	S	SS

	menunjukkan bahwa saya mempunyai kemampuan yang rendah.					
4.	Saya lebih suka menghindari situasi di tempat kerja di mana saya mungkin menghasilkan kinerja yang buruk.	STS	TS	N	S	SS
5.	Ketika saya tidak memahami sesuatu di tempat kerja, saya lebih memilih untuk menghindari menanyakan hal-hal yang bagi orang lain mungkin tampak sebagai "pertanyaan bodoh" yang seharusnya sudah saya ketahui jawabannya.	STS	TS	N	S	SS

Bagian 5: Kuesioner Motivasi Prososial

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
1.	Saya ingin pekerjaan saya dapat memberikan manfaat kepada orang lain.	STS	TS	N	S	SS
2.	Saya ingin membantu orang lain melalui pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS
3.	Saya ingin memberikan dampak positif kepada orang lain.	STS	TS	N	S	SS
4.	Penting bagi saya untuk berbuat baik kepada orang lain melalui pekerjaan saya.	STS	TS	N	S	SS

LAMPIRAN 2 PERMOHONAN



**FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 922/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Penyebaran Kuesioner

07 April 2026

Kepada Yth.
Pimpinan PT ANTAM Tbk UBP Nikel Kolaka
Jl. Jenderal Ahmad Yani No.5, Pomalaa, Kec. Pomalaa, Kabupaten Kolaka
Sulawesi Tenggara

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul **"Peran Mediasi Motivasi Prososial Pada Pengaruh Orientasi Tujuan Terhadap Rasa Syukur Karyawan di Tempat Kerja"** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Gita Melanie Salurapa
NPM/Program Studi : 220327195/Manajemen
No. Handphone : 082395653044
Email : gitamelanie04@gmail.com

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

1. Keperluan pengisian kuesioner
2. Jumlah karyawan

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,



Wenefrida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281
Indonesia

URL

<https://fbe.uaajy.ac.id/>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uaajy.ac.id



LAMPIRAN 3 PROFIL RESPONDEN

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	84	94,38%
Perempuan	5	5,62%
Generasi		
Generasi Z (usia 25-29 tahun)	6	6,74%
Generasi Y (30-45 tahun)	47	52,81%
Generasi X (46-54 tahun)	36	40,45%
Tingkat Pendidikan Terakhir		
SMA / SMK / Sederajat	53	59,55%
D3	5	5,62%
D4	1	1,12%
S1	29	32,58%
S2	1	1,12%
Lama bekerja		
1–5 Tahun	8	8,99%
6–10 Tahun	19	21,35%
11–15 Tahun	19	21,35%
16–20 Tahun	28	31,46%
21–25 Tahun	13	14,61%
26–30 Tahun	1	1,12%
31–35 Tahun	1	1,12%
Posisi		
Operator	31	34,84%
<i>Team Head</i>	14	15,74%
Pengawas	9	10,11%
Supervisor	9	10,11%
Teknisi	7	7,87%
<i>Manager</i>	4	4,49%
<i>Engineer</i>	3	3,37%
Resepsionis	3	3,37%
Koordinator	2	2,25%

Spesialis	2	2,25%
<i>Payroll Support</i>	1	1,12%
<i>Building Fabrication Monitoring</i>	1	1,12%
<i>External Relation</i>	1	1,12%
<i>Process Excellence Innovation Support</i>	1	1,12%
WUH	1	1,12%



LAMPIRAN 4 STATISTIK DESKRIPTIF

Delimiter: [Semicolon](#)

Encoding: UTF-8

Re-Analyze

Open External

Value Quote Character: [None](#)

Sample size: 89

Number Format: [Europe \(example: 1.000,23\)](#)

Indicators: 20

Missing Value Marker: [None](#)

Missing Values: 0

Indicators	Indicator Correlations	Raw File	Copy to Clipboard							
	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard Devia...	Excess Kurtosis	Skewness	
RS2	1	0	4,584	5,000	3,000	5,000	0,557	-0,122	-0,936	
RS4	2	0	4,663	5,000	2,000	5,000	0,560	4,594	-1,850	
RS5	3	0	4,483	5,000	3,000	5,000	0,543	-1,026	-0,361	
OT1	4	0	4,247	4,000	3,000	5,000	0,566	-0,366	-0,033	
OT2	5	0	4,124	4,000	2,000	5,000	0,633	0,593	-0,378	
OT3	6	0	4,348	4,000	2,000	5,000	0,602	1,214	-0,652	
OT4	7	0	4,236	4,000	3,000	5,000	0,618	-0,554	-0,206	
OT5	8	0	4,180	4,000	2,000	5,000	0,591	1,283	-0,404	
OT6	9	0	3,933	4,000	2,000	5,000	0,684	-0,279	-0,127	
OT8	10	0	3,517	4,000	1,000	5,000	1,018	-0,002	-0,599	
OT9	11	0	3,551	4,000	1,000	5,000	0,874	-0,059	-0,517	
OT10	12	0	3,640	4,000	2,000	5,000	0,915	-0,740	-0,202	
OT11	13	0	3,461	4,000	1,000	5,000	0,900	0,446	-0,586	
OT12	14	0	3,685	4,000	1,000	5,000	0,882	0,295	-0,732	
OT13	15	0	3,921	4,000	2,000	5,000	0,738	0,875	-0,726	
OT16	16	0	3,944	4,000	2,000	5,000	0,740	0,946	-0,756	
MP1	17	0	4,607	5,000	3,000	5,000	0,532	-0,314	-0,894	
MP2	18	0	4,551	5,000	3,000	5,000	0,541	-0,747	-0,639	
MP3	19	0	4,618	5,000	3,000	5,000	0,508	-0,843	-0,753	
MP4	20	0	4,607	5,000	3,000	5,000	0,511	-0,932	-0,700	

LAMPIRAN 5 HASIL UJI SEM

Outer Loading

Outer Loadings

Matrix	Motivasi Proso...	Orientasi Tuju...	Orientasi Tuju...	Rasa Syukur
MP1	0,890			
MP2	0,949			
MP3	0,942			
MP4	0,916			
OT1			0,754	
OT10		0,816		
OT11		0,809		
OT12		0,727		
OT13		0,804		
OT16		0,756		
OT2			0,834	
OT3			0,708	
OT4			0,812	
OT5			0,782	
OT6			0,827	
OT8		0,812		
OT9		0,836		
RS4				0,774
RS5				0,860
RS2				0,854

Uji Reliabilitas Dan Validitas

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Motivasi Proso...	0,943	0,947	0,959	0,855
Orientasi Tujua...	0,904	0,919	0,923	0,632
Orientasi Tujua...	0,877	0,884	0,907	0,620
Rasa Syukur	0,777	0,800	0,869	0,689

Fornell Larcker-Criterion

Discriminant Validity

	Motivasi Proso...	Orientasi Tujua...	Orientasi Tujua...	Rasa Syukur
Motivasi Proso...	0,924			
Orientasi Tujua...	0,223	0,795		
Orientasi Tujua...	0,428	0,386	0,787	
Rasa Syukur	0,599	0,290	0,605	0,830

Cross Loadings

Discriminant Validity

	Motivasi Proso...	Orientasi Tujua...	Orientasi Tujua...	Rasa Syukur
MP1	0,890	0,166	0,368	0,492
MP2	0,949	0,202	0,403	0,560
MP3	0,942	0,215	0,431	0,590
MP4	0,916	0,236	0,378	0,566
OT1	0,263	0,335	0,754	0,455
OT10	0,232	0,816	0,309	0,254
OT11	0,158	0,809	0,433	0,283
OT12	0,091	0,727	0,187	0,176
OT13	0,115	0,804	0,253	0,105
OT16	0,244	0,756	0,379	0,266
OT2	0,412	0,307	0,834	0,547
OT3	0,358	0,109	0,708	0,365
OT4	0,319	0,187	0,812	0,447
OT5	0,374	0,419	0,782	0,527
OT6	0,277	0,435	0,827	0,488
OT8	0,124	0,812	0,201	0,226
OT9	0,190	0,836	0,280	0,208
RS4	0,348	0,240	0,483	0,774
RS5	0,587	0,331	0,582	0,860
RS2	0,524	0,132	0,427	0,854

R-Squares

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Proso...	0,187	0,169
Rasa Syukur	0,509	0,491

Path Coefficient untuk Direct Effect

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Motivasi Prosozial -> Rasa Syukur	0,414	0,436	0,093	4,438	0,000
Orientasi Tujuan Kinerja -> Motivasi Prosozial	0,067	0,092	0,108	0,621	0,535
Orientasi Tujuan Kinerja -> Rasa Syukur	0,038	0,029	0,098	0,390	0,697
Orientasi Tujuan Pembelajaran -> Motivasi Prosozial	0,402	0,403	0,100	4,040	0,000
Orientasi Tujuan Pembelajaran -> Rasa Syukur	0,413	0,403	0,077	5,342	0,000

Path Coefficient untuk Indirect Effect

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel F...		
		Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Orientasi Tujuan Kinerja -> Motivasi Prososial -> Rasa Syukur		0,028	0,042	0,050	0,553	0,580
Orientasi Tujuan Pembelajaran -> Motivasi Prososial -> Rasa Syukur		0,166	0,176	0,059	2,822	0,005