

**PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PADA
PERILAKU PROSOSIAL
DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
DAERAH ISTIMEWAH YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Oleh :

NAMA: MARIA ANDRIANI HELSEN LIKO

NIM : 11170296

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen



DISUSUN :

MARIA ANDRIANI HELSEN LIKO

NIM :11170296

FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA

WACANA YOGYAKARTA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS.

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maria Andriani Helsen Liko
NIM : 11170296
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Kepemimpinan Transaksional, Dan Transformasional Terhadap Pada Perilaku Prososial”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 21 Agustus 2023

Yang menyatakan



(Maria Andriani Helsen Liko)

11170296

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL,
DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PADA PERILAKU PROSOSIAL
DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
DAERAH ISTIMEWAH YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Maria Andriani Helsen Liko

11170296

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada

Rabu, 16 Agustus 2023

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Heru Kristanto, S.E.,M.T.

(Ketua Tim/Dosen Pembimbing)

2. Drs. Sisnuhaji, MBA.,Ph.D

(Dosen Penguji)

3. Ambar Kusuma Astuti.S.E.,M.Si.

(Dosen Penguji)

DUTA WACANA

Yogyakarta, 21 Agustus 2023

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Permas Pangeran, S.E., M.Si

Ketua Program Studi

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul sebagai berikut :

**PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI, KEPEMIMPINAN
TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PADA
PERILAKU PROSOSIAL
DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
DAERAH ISTIMEWAH YOGYAKARTA**

Yang saya teliti dan kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Apabila dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 07 Juni 2023



Maria Andriani Helsen Liko

11170296

HALAMAN MOTTO

“Sebaik-baiknya motivasi adalah doa orangtua”

(kapanlagiplus)

“Penantian terbaik adalah menyiapkan”

“Kesabaran terbaik ada dalam perjuangan”

**“Semangat terbaik adalah upaya mengejar
kebermanfaatan”**

Dan

“Asa terbaik ada dalam doa”

DUTA WACANA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas akhir ini saya persembahkan untuk :

1. **Tuhan Yang Maha Esa** atas berkat, rahmat, dan anugerah yang senantiasa diberikan dalam kehidupan saya.
2. **Bapa (Timo) dan Mama (Mien)** yang selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang dan semangat dalam kehidupan saya.
3. **Mama Ema, Tanta Ena** yang membantu memberikan doa dan penguatan.
4. **Nenek Helsen (Alm), Kakek Laurensius (Alm.), Bapak Kosmas B.(Alm)** selalu memberikan saya motivasi semasa hidupnya.
5. **Kakak Eman, Kakak Rolan, Kakak Fey, Kaka Fatia, Adik Yuyun, Adik Chindy, Adik Noven, Adik Valik, Adik Yana, Adik Veren, dan Adik Andini.**
6. **Petrus Orshan S. Woda** sebagai teman hidup, yang selalu memberikan dukungan dalam segala hal.
7. **Para Dosen** yang telah membimbing saya.
8. **Kampus UKDW** yang saya banggakan.
9. Teman- teman yang selalu memberikan semangat dan motivasi terkhusus **Aty Sweety, Kejora Kaffar, Lande Febrianto , Cici Muda, Chistin Imingkawak dan Nony Tu.**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Pada Perilaku Prosocial Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Saya menyadari bahwa tanpa bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu saya mengucapkan terima kasih kepada

1. Tuhan Yesus yang telah memberikan hikmat, kesehatan dan akal budi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si., CAS., CRP. selaku Dekan Fakultas Bisnis UKDW yang telah membantu proses perpanjangan pendadaran.
3. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku wakil dekan bidang Akademik Manajemen.

4. Bapak Dr. Heru Kristanto, S.E, M.T. atas kesabaran dalam membimbing dan memberikan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya, tanpa henti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Bapak Aris Sujatmiko, S.E.T.,M.I.P. selaku kepala Bagian Sub Bagian Umum & Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta.
6. Kedua orang tua, kakak, dan adik yang selalu memberikan dukungan, dan doa kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi.
7. Seluruh teman-teman dan sahabat seperjuangan yang selalu memberikan semangat dan motivasi untuk mendukung penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun kearah yang lebih baik demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini membawamanfaat sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 07 Juni 2023



Maria Andriani Helsen Liko

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK.....	xix
ABSTARCT.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1

1.1 Latar Belakang.....	2
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4 Tujuan Penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	8
1.6 Batasan Penelitian.....	8
BAB II	10
KAJIAN PUSTAKA	10
2.1. Teori Kognitif Sosial	10
2.2. Teori Pertukaran Sosial.....	13
2.3. Perilaku Prosocial.....	15
2.4. Pembelajaran Organisasi	16
2.5 Kepemimpinan Transaksional	17
2.6. Kepemimpinan Transformasional	19
2.7 Penelitian Terdahulu.....	22

2.8.	Hipotesis Penelitian.....	30
2.9	Kerangka Penelitian.....	31
BAB III.....		33
METODOLOGI PENELITIAN.....		33
3.1	Jenis Penelitian.....	33
3.2	Populasi, Sampel, Metode Pengambilan dan Jumlah Sampel Penelitian.....	33
3.2.1	Populasi.....	33
3.2.2	Sampel.....	33
3.2.3	Metode Pengambilan Sampel.....	34
3.3	Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian.....	35
3.4	Metode Pengolahan Data.....	47
3.5.	Metode Pengukuran Data.....	48
3.6.	Metode Pengujian Instrumen.....	48
3.6.1.	Uji Validitas.....	48
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	49

3.7. Metode Analisis Data	49
3.7.1 Profil Responden.....	50
3.7.2. Penilaian Pada Variabel Penelitian.....	50
3.7.3. Analisis Regresi Linier Berganda	51
 BAB IV.....	 55
 ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	 55
4.1 Karakteristik Demografi Responden	55
4.2 Hasil Uji	59
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	64
4.2.2 Hasil Uji Reliabel.....	65
4.3 Penilaian Karyawan.....	65
4.3.1 Pembelajaran Organisasi.....	69
4.3.2 Kepemimpinan Transaksional.....	69
4.3.3 Kepemimpinan Transformasional.....	70
4.3.4 Perilaku Prososial.....	73
4.4 Analisis Linier Berganda.....	75

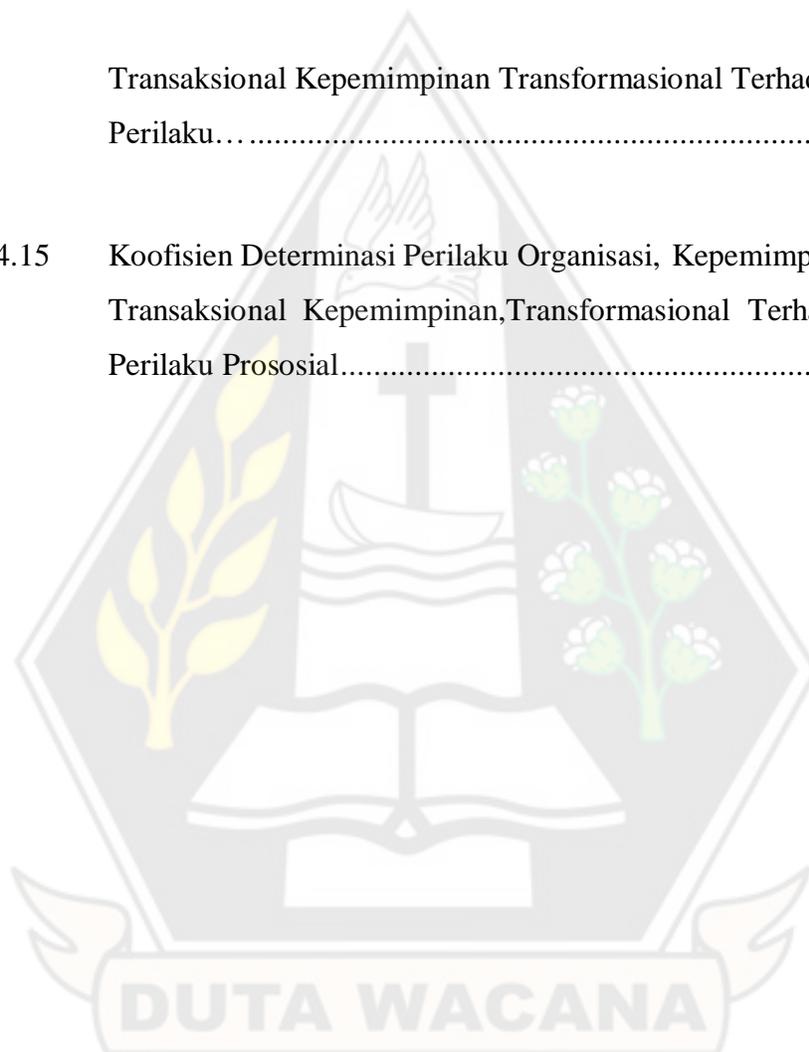
4.4.1 Uji F.....	76
4.4.2 Uji T.....	77
4.4.3 Kofisien Determinasi.....	79
4.5 Pembahasan Analisis Data.....	81
4.5.1 Pengaruh Pembelajaran Organisasi.....	82
4.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional.....	82
4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional	85
BAB V.....	87
PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan.....	88
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	88
5.3 Saran.....	88
5.3.1 Bagi Kantor.....	88
5.3.2 Bagi Penelitian Selanjutnya.....	89

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1	Defenisi Operasional	35
Tabel 4.1	Distribusi Responden Status Kepegawaian.....	57
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	58
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan usia.....	59
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan jenis kelamin	59
Tabel 4.5	Distribusi Responden Berdasarkan tingkat pendidikan akhir.....	60
Table 4.6	Hasil Uji Validitas	61
Table 4.7	Hasil Uji Reliabilitas.....	66
Tabel 4.8	Penilaian Karyawan Pada Variabel Perilaku Organisasi.....	67
Tabel 4.9	Penilaian Karyawan Pada Variabel kepemimpinan Transformasional.....	72
Tabel 4.10	Penilaian Karyawan Pada Variabel Kepemimpinan Transaksional.....	72
Tabel 4.11	Penilaian Karyawan Pada Variabel Perilaku Prosocial	75

Tabel 4.12	Analisis Linier Berganda.....	76
Tabel 4.13	Uji F Perilaku Organisasi Kepemimpin Transaksional Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Prososial	77
Tabel 4.14	Uji T Perilaku Organisasi, Kepemimpin Transaksional Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku.....	78
Tabel 4.15	Koofisien Determinasi Perilaku Organisasi, Kepemimpinan Transaksional Kepemimpinan, Transformasional Terhadap Perilaku Prososial.....	79



DAFTAR GAMBAR

2.1	Teori Resopokal Bandura.....	11
2.2	Kerangka Penelitian	28



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner.....	102
Lampiran 2	Lokasi Penelitian	118
Lampiran 3	Pembelajaran Organisasi	120
Lampiran 4	Kepemimpinan Transaksional.....	122
Lampiran 5	Kepemimpinan Transformasional	123
Lampiran 6	Perilaku Prososial.....	124
Lampiran 7	Jenis Kelamin Responden.....	125
Lampiran 8	Usia Responden	125
Lampiran 9	Pendidikan Akhir Responden	125
Lampiran 10	Lama Bekerja Responden.....	126
Lampiran 11	Status Responden	127
Lampiran 12	Uji Validitas	131
Lampiran 13	Uji Reliabilitas	131
Lampiran 14	Uji Validitas Pembelajaran Organisasi	131

Lampiran 15	Uji Validitas Kepemimpinan Transaksional.....	133
Lampiran 16	Uji Validitas Kepemimpinan Transformasional	133
Lampiran 17	Uji Validitas Perilaku Prososial.....	135
Lampiran 18	Uji Reliabilitas Pembelajaran Organisasi.....	136
Lampiran 19	Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transaksional.....	136
Lampiran 20	Uji Reliabilitas Kepemimpinan Transformasional	137
Lampiran 21	Uji Realibilitas Perilaku Prososial.....	138
Lampiran 22	Uji Determinasi.....	138
Lampiran 23	Uji T.....	139
Lampiran 24	Uji F.....	139
Lampiran 25	Analisis Linier Berganda.....	140
Lampiran 26	Surat Persetujuan.....	141
Lampiran 27	Kartu Konsultasi.....	142
Lampiran 28	Surat Izin Penelitian.....	143
Lampiran 30	Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	144
Lampiran 31	Formulir Revisi Judul.....	145

**PENGARUH PEMBELAJARAN ORGANISASI,
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP PADA PERILAKU
PROSOSIAL
DI KANTOR DINAS TENAGA DAN TRANSMIGRASI
DAERAH ISTIMEWAH YOGYAKARTA**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku prososial pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta baik secara simultan ataupun parsial. Data yang digunakan merupakan data primer dan sekunder. Teknik pengambilan data menggunakan *purposive sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 71 responden pegawai yang sudah bekerja selama lebih dari tiga tahun. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, kemudian dilakukan uji analisis menggunakan SPSS. Teknik analisis berupa uji regresi linear berganda dengan uji hipotesis yaitu uji determinan, uji t, uji f (Anova). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku prososial pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Yogyakarta dengan nilai signifikansi < 0.05 , sehingga semua hipotesis diterima.

Kata Kunci: Pembelajaran Organisasi, Kepemimpinan Transaksional, Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Prososial.

**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL LEARNING,
TRANSACTIONAL AND TRANSFORMASIONAL LEADERSHIP ON
PROSOCIAL BEHAVIOR, IN OFFICE OF MANPOWER AND
TRANSMIGRATION SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA**

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of organizational learning, transactional leadership, and transformational leadership on the prosocial behavior of Yogyakarta Manpower and Transmigration Office employees either simultaneously or partially. The data used are primary and secondary data. Data collection technique using purposive sampling. The sample used was 71 employee respondents who had worked for more than three years. Data collection used a questionnaire, then an analysis test was carried out using SPSS. The analysis technique is in the form of multiple linear regression tests with hypothesis testing, namely the determinant test, t-test, and f-test (Anova). The results showed that organizational learning, transactional leadership, and transformational leadership had a positive and significant effect on the prosocial behavior of Yogyakarta Manpower and Transmigration Office employees with a significance value of <0.05 , so all hypotheses were accepted.

Keywords: Organizational Learning, Transactional Leadership, Transformational Leadership, Prosocial Behavior.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku prososial merupakan salah satu dimensi dari *organizational citizenship behavior* (OCB). Chaplin (2010) seperti dikutip Kartono (2014) menyatakan bahwa perilaku prososial merupakan perilaku yang bersifat menguntungkan bagi orang yang ditolong dan didalamnya terdapat beberapa unsur seperti kebersamaan, kerjasama, kooperatif dan altruisme. Demikian juga halnya menurut Susanto (2018) yang menyatakan perilaku prososial sebagai sebuah tindakan yang dilakukan seorang individu dengan tidak mementingkan diri sendiri, melainkan murni untuk membantu orang lain dan menunjukkan sisi empati.

Perilaku prososial merupakan suatu perilaku yang baik dimana seorang individu bersedia secara sukarela untuk membantu atau menolong orang lain yang mengalami kesulitan. Hal ini tentunya akan baik saat perilaku tersebut juga ada dan ditanamkan dalam sebuah organisasi. Melalui perilaku prososial, setiap karyawan tentunya memiliki sikap dan perilaku yang positif yang ditunjukkan oleh kesediannya untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja saat mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. Tingkat perilaku prososial yang tinggi pada tahap akhir akan memberikan kontribusi positif pada peningkatan kinerja organisasi (Salim dan Rajput, 2021).

Perilaku prososial yang tinggi akan membantu sebuah organisasi untuk secara bersama-sama dengan semua anggota organisasi dalam mencapai tujuan

yang telah ditetapkan. Untuk itu maka penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki karyawan dengan perilaku prososial yang tinggi. Melalui perilaku prososial yang tinggi, setiap anggota organisasi (karyawan) akan saling berkerja sama dan bantu-membantu menghadapi kesulitan yang dihadapi untuk pencapaian tujuan bersama atau tujuan organisasi.

Penting bagi pihak manajemen (organisasi) untuk meningkatkan perilaku prososial dari para anggota organisasi. Tingkat perilaku prososial yang semakin tinggi akan memberikan dampak positif bagi anggota organisasi maupun bagi organisasi secara keseluruhan. Kesiediaan karyawan untuk secara sukarela memberikan bantuan kepada rekan kerja akan mempengaruhi peningkatan kebahagiaan (Pandey dan Hashmi, 2020; Dakin *et al.*, 2020); kebermaknaan hidup (Dakin *et al.*, 2022); kesejahteraan karyawan (Miles *et al.*, 2022; Khanna *et al.*, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa perilaku prososial merupakan perilaku yang harus ditumbuh-kembangkan dalam organisasi karena memberikan banyak kontribusi positif bagi anggota organisasi.

Sisi positif dari peningkatan perilaku prososial dipandang penting bagi pihak manajemen untuk mengusahakan peningkatannya melalui berbagai macam cara. Perilaku prososial yang tinggi tentunya tidak muncul begitu saja. Ada banyak faktor yang memberikan pengaruh pada peningkatan perilaku prososial karyawan dalam sebuah organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan perilaku prososial (Hoque dan Raya, 2023). Hasil penelitian Nkamdem (2021) yang dilakukan pada 200 orang siswa sekolah menengah atas di Kamerun memberikan bukti nyata bahwa kepemimpinan

transformatif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku prososial.

Kepemimpinan transformatif merupakan model atau gaya memimpin dimana pengikut atau bawahan termotivasi untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi dengan inspirasi yang diberikan oleh pemimpin mereka dan melalui tingkat visi bersama yang lebih tinggi (Bass, 1999). Penerapan kepemimpinan transformatif menjadikan seorang pemimpin memperlakukan para pengikutnya (bawahan) sebagai rekan kerja dan menganggap para pengikutnya memiliki tingkat kedewasaan yang tinggi saat menjalankan pekerjaan atau perintah. Melalui penerapan kepemimpinan transformatif yang baik dan tepat seorang pemimpin mampu mengorganisasi, menggerakkan dan mengendalikan para pengikutnya untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal inilah yang membuat para pengikutnya memiliki kesediaan untuk secara sukarela (prososial) saling membantudalam rangka mencapai tujuan bersama (organisasi).

Faktor gaya kepemimpinan lain yang juga memberikan pengaruh pada peningkatan perilaku prososial adalah gaya kepemimpinan transaksional (Rodrigues dan Ferreira, 2015). Penelitian Rodrigues dan Ferreira (2015) para para pekerja di Brasil membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku prososial. Melalui kepemimpinan transaksional, seorang pemimpin menjelaskan pada bawahannya tentang apa saja yang harus dikerjakan. Pemimpin memberikan instruksi pada bawahannya mengenai hal-hal yang harus dilakukan, dan saat bawahan mampu melakukannya dengan baik maka pimpinan akan memberikan hadiah sebagai bentuk *reward* atau imbalan atas

keberhasilan atau prestasi kerja karyawan. Kondisi inilah yang menyebabkan karyawan memiliki motivasi semakin tinggi untuk meningkatkan perilaku prososial.

Faktor lain yang juga berkontribusi pada peningkatan perilaku prososial adalah pembelajaran organisasi (*organizational learning*). Hasil penelitian Ramos *et al.*, (2023) pada anggota kepolisian di Timor Leste secara empirik membuktikan bahwa pembelajaran organisasional berkontribusi terhadap peningkatan perilaku prososial. Pembelajaran organisasi adalah aktivitas dalam organisasi dimana setiap anggota organisasi terus belajar untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya guna mendukung mencapai tujuan organisasi. Melalui pembelajaran organisasi, anggota organisasi berusaha untuk mengembangkan kapasitas dan kapabilitas mereka secara berkelanjutan guna memperoleh hasil yang semakin baik seperti yang diinginkan melalui penerapan pola pikir baru yang lebih luas dan inovatif. Semakin tinggi tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan tentunya akan memberikan pengaruh pada peningkatan perilaku prososial.

Peningkatan perilaku prososial ditumbuhkan oleh setiap organisasi yang ingintertus berkembang dan bertahan dalam persaingan yang semakin ketat dewasa ini. Demikian juga halnya bagi Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta. Sebagai sebuah organisasi yang memiliki orientasi untuk terus mengembangkan diri, maka setiap anggota organisasi dituntut untuk memiliki perilaku prososial yang semakin tinggi pula. Pengelolaan sumber daya manusia yang dimilikinya dikelola dengan cermat melalui penerapan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional yang tepat dan sesuai kebutuhan. Selain itu, pihak manajemen Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan

Transmigrasi Yogyakarta juga mengembangkan karyawan dengan memberikan pembelajaran tentang organisasi yang baik kepada seluruh karyawan. Melalui beberapa kegiatan tersebut diharapkan karyawan akan memiliki perilaku prososial yang semakin meningkat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang maka dapat diidentifikasi masalah- masalah sebagai berikut :

- 1 Kerja sama yang terjadi dalam kantor.
- 2 Kurangnya keterbukaan dan kepedulian antara karyawan.
- 3 Sering terjadi komunikasi yang kurang baik antara karyawan dalam kantor.
- 4 Kebebasan berpendapat antara anggota dan pimpinan dalam kantor.
- 5 Kepedulian antara karyawan dengan masyarakat luar.
- 6 Tingkat komitmen organisasional yang rendah.
- 7 Kurangnya reward atau penghargaan khusus terhadap prestasi karyawan.
- 8 Pemahaman pimpinan terhadap karyawan.
- 9 Perasaan empati antara pimpinan dan karyawan.
- 10 Keadilan antara pimpinan dan karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah pembelajaran organisasi berpengaruh positif terhadap pada perilaku prososial pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta?
2. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh positif terhadap pada perilaku prososial pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta?
3. Apakah kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif terhadap pada perilaku prososial pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak penulis capai dari dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh pembelajaran organisasi terhadap pada perilaku prososial.
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap pada perilaku prososial.
3. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan tranformasional terhadap pada perilaku prososial.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak yaitu:

1. Bagi Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar bagi pihak manajemen Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta untuk merancang strategi yang mampu meningkatkan perilaku prososial dimana karyawan akan memiliki perilaku atau tingkah laku yang positif dan menguntungkan secara fisik maupun atau psikis orang lain menjadi lebih baik yang dilakukannya atas dasar sukarela tanpa mengharapkan imbalan.

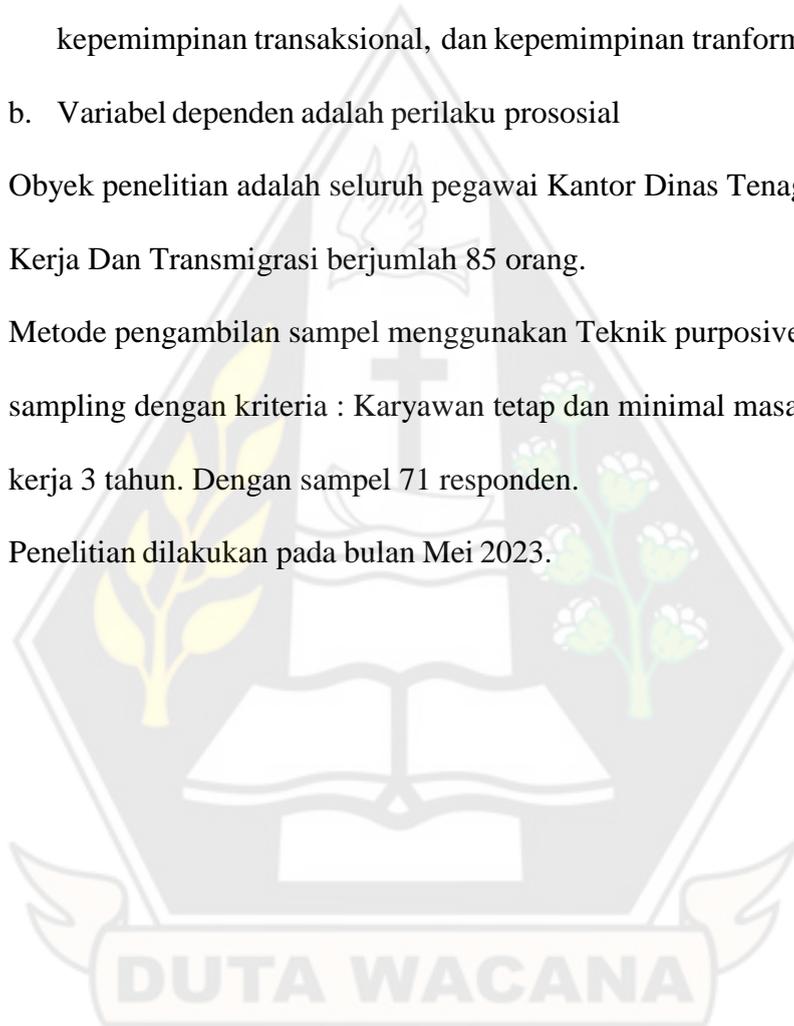
2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai motivasi bagi karyawan untuk secara sukarela dalam peran serta membangun organisasi maupun orang lain/rekan kerja menjadi lebih baik atas dukungan dari pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan tranformasional.

1.6 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, penulis memberikan batasan variabel dan sampel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel penelitian:
 - a. Variabel independen terdiri dari: pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional
 - b. Variabel dependen adalah perilaku prososial
2. Obyek penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi berjumlah 85 orang.
3. Metode pengambilan sampel menggunakan Teknik purposive sampling dengan kriteria : Karyawan tetap dan minimal masa kerja 3 tahun. Dengan sampel 71 responden.
4. Penelitian dilakukan pada bulan Mei 2023.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

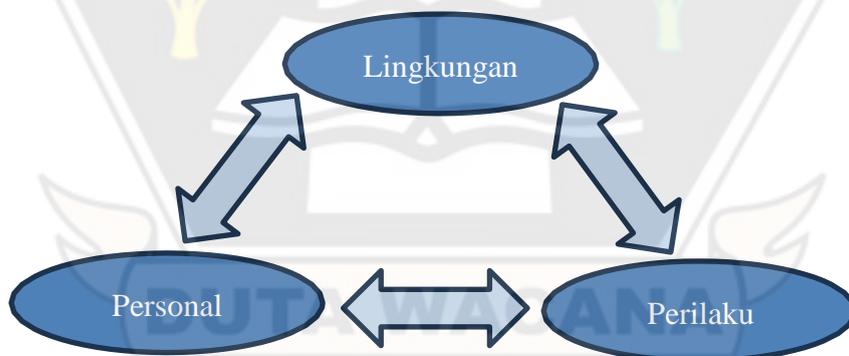
2.1. Teori Kognitif Sosial

Teori Kognitif Sosial atau *Social Cognitive Theory* pertama kali dirumuskan oleh Albert Bandura pada tahun 1960-an. Teori kognitif sosial adalah nama baru dari Teori Belajar Sosial mulai tahun 1970-an dan 1980-an yang dikembangkan oleh Albert Bandura dari ide pokok pemikiran Miller dan Dollard mengenai belajar meniru. Teori kognitif sosial membahas bahwa perilaku manusia tercipta atas kecenderungan seorang individu dalam meniru sesuatu (apa) yang dilihatnya (Putri, 2022). Bandura seperti dikutip menyatakan bahwa teori kognitif sosial merupakan teori yang memfokuskan ide sesungguhnya hampir semua pembelajaran manusia berlangsung dari lingkungan sosial sekitarnya. Melalui pengamatan pada orang lain, seorang individu mendapat pengetahuan, mengerti tentang aturan, memiliki keterampilan, strategi, keyakinan, dan sikap (Sulastrri, 2016). Teori kognitif sosial memberikan pemahaman bahwa perilaku seorang individu dalam bertindak disesuaikan atas keyakinan berkaitan dengan kemampuannya dan hasil yang diekspektasikan atas tindakannya melalui cara melihat model atau mencontoh dengan mempelajari manfaat serta kesesuaian perilaku dari perilaku yang di modelkan tersebut.

Bandura seperti dikutip Sulastrri (2016) mengembangkan teori kognitif sosial guna menelaah bagaimana cara seorang individu mempunyai kendali pada peristiwa yang terjadi di hidupnya melewati pengaturan diri berdasarkan pikiran

dan tindakannya. Proses dasar penerapan teori kognitif sosial mencakup penentuan tujuan, melakukan penilaian atas probabilitas hasil dari tindakan yang dilakukan, melakukan evaluasi atas kemajuan yang di capai, dan penataan diri berdasarkan pikiran, emosi, serta tindakan. Karakteristik khas lain dari teori kognitif sosial menurut Bandura adalah peran utama yang diberikannya atas fungsi pengaturan diri. Seorang individu dalam berperilaku tidak hanya untuk menyesuaikan diri dari kecendrungan yang orang lain lakukan. Perilaku seorang individu kebanyakan dimotivasi dan dibuat atau disusun berdasarkan ukuran baku dirinya serta reaksi yang timbul atas tindakannya berhubungan dengan penilaian diri.

Teori kognitif sosial merupakan sebuah proses pembelajaran dari seorang individu yang melibatkan tiga faktor utama yaitu: personal, lingkungan dan perilaku yang saling berkaitan. Berikut ini digambarkan model hubungan (resiprokal) antara faktor personal, lingkungan dan perilaku (Marhayati *et al.*, 2020):



Sumber: Marhayati *et al.*, (2020)

Gambar 2.1
Teori Resiprokal Bandura

Schunk (2012) menjelaskan model hubungan antara faktor personal, lingkungan dan perilaku dalam proses pembelajaran. Sebagai contoh: Ketika seorang pemimpin memberi mengajarkan pengetahuan atau keterampilan pada bawahannya, para bawahan berpikir mengenai apa yang diajarkan pimpinannya. Keadaan ini memperlihatkan bahwa lingkungan mempengaruhi aspek kognisi. Tahap berikutnya, bawahan yang kurang memahami akan bertanya, yang bermakna kognisi memberikan pengaruh terhadap perilaku. Saat seorang pemimpin mengulang dengan memberikan penjelasan yang lebih detail memberikan makna bahwa perilaku memberikan pengaruh terhadap lingkungan. Pada tahap akhir, pemimpin memberikan tugas atau pekerjaan untuk dikerjakan atau diselesaikan, yang memiliki makna lingkungan memberikan pengaruh pada kognisi, dan kemudian berpengaruh pada perilaku. Saat bawahan mengerjakan pekerjaan yang pimpinan berikan, bawahan memiliki keyakinan bahwa karyawan mengerjakan dengan baik yang bermakna bahwa perilaku memberikan pengaruh pada kognisi. Karyawan atau bawahan menyatakan bahwa mereka suka pada tugas atau pekerjaan itu, dan bertanya pada pimpinan apakah dapat atau diperbolehkan mengerjakan pekerjaan atau tugas itu, dan kemudian pimpinan menyatakan bahwa karyawan atau bawahan boleh mengerjakan pekerjaan tersebut yang bermakna, kognisi memberikan pengaruh pada perilaku, yang pada tahap berikutnya mempengaruhi lingkungan.

2.2. Teori Pertukaran Sosial

Manusia adalah makhluk sosial yang selalu membangun hubungan dengan orang lain dalam kehidupannya. Model hubungan antara manusia satu dengan manusia yang lainnya merupakan hubungan yang digolongkan sebagai hubungan sosial. Kuat atau lemahnya hubungan antar individu (interpersonal) didasarkan atas kepentingan pribadi diantara dua pihak yang bersangkutan. Puas atau tidaknya hubungan interpersonal tersebut dapat diukur berdasarkan terpenuhi atau tidaknya kepentingan yang diantara kedua belah pihak tersebut dalam menjalin hubungan sosial.

Hubungan yang dibangun diantara dua atau lebih pihak merupakan suatu bentuk hubungan yang di dalamnya terdapat pertukaran antara satu pihak dengan pihak yang lainnya. Kondisi ini tidak lepas dari sifat manusia sebagai makhluk sosial dengan ciri setiap individu saling tergantung dan saling memerlukan atau membutuhkan. Tiap individu saling tergantung agar bisa memenuhi kebutuhan dan saling melengkapi satu sama lain melewati proses pertukaran. Konsep inilah yang mendasari timbulnya teori pertukaran sosial.

Teori pertukaran sosial dikembangkan oleh George C. Homans sebagai bentuk reaksi terhadap paradigma fakta sosial yang dikemukakan oleh Durkheim. Homans, bahwa proses interaksi sosial bisa memanifestasikan fenomena baru sebagai akibat dari interaksi sosial. Blau (1964) seperti dikutip Wirawan (2015) menyatakan bahwa pertukaran sosial adalah proses pertukaran atau transaksi antara satu individu dengan individu lain yang meningkat ke pemisahan atau diferensiasi status dan kekuasaan yang mengarah pada legitimasi dan pengorganisasian yang

menyebarkan bibit dari oposisi perubahan (pertukaran antar individu dan kelompok dalam struktur sosial). Pandu (2022) mendefinisikan pertukaran sosial sebagai teori dalam ilmu sosial yang menerangkan bahwa sebuah hubungan sosial mempunyai beberapa unsur seperti imbalan, pengorbanan dan manfaat yang menguntungkan bagi pihak-pihak yang menjalin hubungan. Dengan kata lain, pertukaran sosial adalah teori dalam ilmu sosial yang dilandasi pada ide bahwa hubungan diantara dua pihak atau lebih dibuat melewati analisis biaya-manfaat yang dideskripsikan sebagai rasio untung/rugi.

Teori pertukaran merupakan teori yang berhubungan dengan tindakan sosial melalui pemberian atau tukar-menukar benda dan berisi nilai yang didasarkan sebuah peristiwa sosial tertentu. Asumsi dasar teori pertukaran sosial menurut Wirawan (2012) terdiri dari:

1. Motivasi yang dimiliki oleh orang-orang yang melakukan pertukaran untuk menyimpan sesuatu yang memiliki nilai (bernilai) saat harus memberikan sesuatu (biaya).
2. Pertukaran sosial terjadi karena masing-masing pihak memperoleh manfaat yang lebih banyak dibandingkan biaya yang dikeluarkan.
3. Manfaat yang diperoleh dan biaya yang dibertukarkan dapat berwujud material atau imaterial.
4. Pada pertukaran sosial, masing-masing pihak berharap menerima biaya yang sama dengan membayar biaya yang sama.
5. Pertukaran sosial akan berhenti saat biaya yang dikeluarkan lebih besar dibandingkan dengan manfaat yang diterima.

6. Pihak yang menjalin hubungan (pertukaran) akan mengkomparasikan harapan, pengalaman penggunaan di masa yang lalu, atau alternatif lain, seperti efek relasional saat melakukan pengukuran manfaat-biaya.

2.3. Perilaku Prososial

Pada kehidupan sehari-hari, seorang individu tidak lepas dalam berhubungan dengan orang lain. Hubungan yang terjalin antar individu tersebut pada prinsipnya adalah hubungan yang didasari oleh kebutuhan untuk saling memberi atau melengkapi satu dengan yang lainnya. Dengan kata lain, hubungan yang dibangun tersebut dilakukan untuk dapat saling menolong. Perilaku individu yang saling tolong menolong dimana tindakan tersebut dilakukan secara sukarela dikenal dengan istilah perilaku prososial. Mitonga-Monga dan Ciliers (2016) menyatakan bahwa perilaku prososial juga dikenal sebagai perilaku anggota organisasi atau *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Kjeldsen dan Andersen (2012) mendefinisikan perilaku prososial sebagai tindakan secara sukarela yang dilakukan karyawan dimana tindakan tersebut memiliki manfaat bagi orang lain maupun organisai. Perilaku prososial didefinisikan Nkamdem (2021) seperti mengutip pernyataan Eisenberg *et al.*, (2006) sebagai perilaku seorang individu untuk membantu, berbagi, menghibur dan bekerja sama. Wentzel (2015) mendefinisikan perilaku prososial sebagai serangkaian perilaku termasuk solidaritas, kerja sama, dan membantu orang lain. Perilaku prososial mencakup kategori yang lebih luas, meliputi segala bentuk tindakan yang dilakukan atau direncanakan untuk menolong orang lain, tanpa

memperdulikan motif-motif si penolong. Susanto (2018) menyatakan bahwa perilaku prososial adalah perilaku positif yang bisa digunakan untuk mendukung peningkatan sikap prososial seorang individu menjadi lebih baik khususnya dalam rangka melakukan penyesuaian diri pada lingkungannya. Perilaku prososial merupakan tindakan yang dilakukan secara terus menerus (perilaku) dengan ciri tidak mementingkan diri sendiri, bersedia membantu orang lain, dan menunjukkan empati serta kerja sama, peduli dan sikap kedermawaan. Perilaku prososial juga mencerminkan kemampuan seorang individu untuk memahami kebutuhan orang lain, dimana kebutuhan tersebut dapat dipenuhinya (dibantu) dan pemenuhannya bersifat tanda direncana atau disadari.

2.4. Pembelajaran Organisasi

Pembelajaran organisasi atau *organization learning* adalah organisasi yang secara berkelanjutan belajar untuk meningkatkan kemampuannya untuk berubah menjadi lebih baik. Pembelajaran organisasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu (karyawan) atau kelompok yang mempengaruhi perubahan organisasi menjadi lebih baik. Pembelajaran organisasi mencakup beberapa hal seperti perubahan (penambahan) pengetahuan tentang organisasi dalam rangka memberikan pengalaman bagi organisasi. Implementasinya, individu (karyawan) secara kontinyu melakukan pengembangan kemampuan (belajar) untuk memperoleh hasil sesuai yang diharapkan, melalui perbaikan cara berpikir, usaha bersama secara terbuka untuk belajar.

Pembelajaran organisasi didefinisikan Luthans (2011) sebagai kesempatan yang diberikan pihak manajemen (organisasi) kepada karyawan untuk belajar hingga organisasi dapat berjalan dengan lebih efisien. Argote (2003) seperti dikutip Begum *et al.*, (2020) mendefinisikan pembelajaran organisasi sebagai penciptaan pengetahuan dan pemanfaatannya dalam organisasi. Zgrzywa-Ziemak (2015) mendefinisikan pembelajaran organisasi sebagai pembelajaran yang tepat yang mengarah ke hasil tertentu seperti peningkatan kecerdasan organisasi, peningkatan basis pengetahuannya, peningkatan kepuasan pemegang saham, peningkatan kemampuan adaptasi organisasi jangka panjang.

2.5 Kepemimpinan Transaksional

Robbins dan Judge (2016) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai perilaku pemimpin yang memfokuskan perhatiannya dengan cara melakukan transaksi atau pertukaran secara ekonomi ataupun politik yang melibatkan pemimpin dengan anggotanya. Bass dan Avolio (2016) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai gaya kepemimpinan yang memotivasi dan mengarahkan pengikut untuk mengikuti perintah atau keinginan pimpinan. Raziq *et al.* (2018) mendefinisikan kepemimpinan transaksional sebagai gaya memimpin yang fokus pada proses pertukaran, yang mana pemimpin mewajibkan bawahannya untuk menyelesaikan komitmen kontraktual dengan efektif dan efisien.

Pada penerapan gaya kepemimpinan transaksional, pemimpin secara teratur memantau aktivitas bawahan dan mengontrol kemungkinan penyimpangan dari standar yang diharapkan dan tingkat kinerja. Kepemimpinan transaksional lebih

condong melibatkan tawar menawar antara pemimpin dan bawahan, di mana bawahan akan diberi imbalan (*reward*) sesuai kualitas pekerjaan yang dihasilkan atau pencapaian hasil sesuai yang telah ditentukan pemimpin.

Bass dan Avolio (1990) seperti dikutip Robbins dan Judge (2016) mengukur kepemimpinan transaksional dengan menggunakan dua dimensi yaitu:

1. Imbalan kerja (*Contingent reward*) mengacu pada penghargaan yang pemimpin berikan pada bawahan atas pertukaran yang dilakukan. Gaya kepemimpinan imbalan kerja memiliki ciri dimana pemimpin menjelaskan bahwa penghargaan yang diterima bawahan adalah wujud pertukaran aktif dan positif antara pimpinan dan bawahan. Karyawan atau bawahan yang memberikan kontribusi dalam wujud prestasi kerja memuaskan akan mendapatkan penghargaan yang memuaskan dari pimpinan dalam bentuk pujian, pengakuan, promosi atau dalam bentuk materi.
2. Manajemen eksepsi (*Management by exception*). Pemimpin dengan karakteristik manajemen eksepsi memiliki karakteristik pertukaran atau transaksi yang aktif maupun pasif. Pertukaran dinyatakan aktif saat seorang pemimpin secara terus-menerus melakukan supervisi atau pengawasan pada bawahan untuk menjaga terjadinya kesalahan. Pertukaran yang bersifat pasif nampak dari kritik maupun intervensi yang dilakukan pimpinan setelah bawahan melakukan kesalahan. Pemimpin dengan karakteristik manajemen eksepsi pasif mencecerung menunggu semua proses pekerjaan diselesaikan, dimana pada tahapan berikutnya pemimpin akan menentukan ada atau tidak kesalahan yang dibuat bawahan.

2.6. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional didefinisikan Podsakoff *et al.*, (1990) sebagai gaya kepemimpinan yang mengubah para pengikut untuk mengatasi kepentingan pribadi mereka dengan mengubah moral, cita-cita, minat, dan nilai-nilai mereka, memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dari yang diharapkan semula. Bass (1999) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses di mana pengikut termotivasi untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi dengan inspirasi yang diberikan oleh pemimpin mereka dan melalui tingkat visi bersama yang lebih tinggi. Kepemimpinan transformasional didefinisikan Khan *et al.*, (2020) sebagai pendekatan kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengubah para pengikutnya, menginspirasi mereka, membangun kepercayaan, mendorong mereka, mengagumi ide-ide inovatif mereka, dan mengembangkannya. Kittikunchotiwut (2020) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan kreatif di mana para pemimpin mendorong fokus individu, menginspirasi pengikut, memberikan stimulasi mental, menegaskan otoritas yang diidealkan, merangsang pengembangan, dan memberikan dorongan yang menginspirasi

Kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1990) seperti dikutip Robbins dan Judge (2016) merupakan upaya pemimpin mentransformasi para pengikut dari satu tingkat kebutuhan rendah hierarki kebutuhan ke tingkat kebutuhan lainnya yang lebih tinggi. Pemimpin memiliki tugas yaitu mentransformasikan harapan kesuksesan dari para pengikutnya, serta

pengembangan nilai dan budaya organisasi guna mencapai tujuan yang sudah telah di tetapkan.

Kepemimpinan transformasional berorientasi untuk menggerakkan kepentingan pribadi dari karyawan secara langsung. Jensen *et al.* (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat diukur melalui empat indikator sebagai berikut:

1. Pemimpin yang ideal atau Karismatik (*Idealized Influence*), adalah pemimpin yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh bawahan. Pemimpin yang karismatik mengacu pada pemimpin yang spesial dan dapat mendorong bawahan agar mengikuti sudut pandangnya. Pada prosesnya, kepemimpinan transformasional mempraktikkan nilai-nilai kemanusiaan serta moral yang tinggi dan tidak memakai kekuatannya guna memperoleh tujuan pribadi. Pemimpin transformasional bisa menanamkan kepercayaan, dan kebanggaan, serta mempertinggi rasa hormat karyawan dan persepsi bahwa pemimpin menghantarkan bawahan untuk mencapai tujuan dan misi bersama.
2. Motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*) adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi bawahannya agar memiliki rasa optimis terhadap tujuan organisasi di masa yang akan datang. Pemimpin yang inspirasional memberikan dukungan bagi bawahannya untuk mewujudkan harapan yang tinggi, menaikkan kualitas dan menciptakan kinerja yang lebih tinggi atau lebih baik, serta bersedia bekerja sama dengan bawahan demi mencapai tujuan bersama (organisasi).

Motivasi inspirasional melibatkan komunikasi yang mengilhami tujuan jangka panjang (visi) dan ekspektasi bawahan agar mempunyai kinerja yang lebih tinggi.

3. Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) adalah perilaku pemimpin dalam menstimuli kemampuan memecahkan masalah melalui pertimbangan-pertimbangan secara cermat dan kreatif atas masalah-masalah yang terjadi. Pemimpinan dengan kemampuan stimulasi intelektual yang tinggi mampu mendorong peningkatan kecerdasan, tingkat rasionalitas, penghargaan pada kinerja atau prestasi kerja bawahan yang baik. Pemimpin yang condong menerapkan gaya transformasional bisamenolong karyawan agar dapat berpikir dengan lebih rasional dalam menganalisis situasi, memikirkan cara baru guna menyelesaikan masalah serta mendorong bawahan menjadi lebih kreatif.
4. Pertimbangan individual (*Individual consideration*) adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memiliki pertimbangan individual khususnya dalam konteks pengakuan atas perbedaan kebutuhan masing-masing bawahan, memiliki empati yang tinggi, bersedia memberi pelatihan pada bawahannya. Pemberian perhatian pada bawahan adalah aspek yang penting dalam kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional memerhatikan kebutuhan serta perkembangan bawahannya secara pribadi. Melalui peran sebagai pembimbing atau pelatih, pemimpin memiliki tujuan untuk mengembangkan potensi tiap-tiap bawahannya secara penuh.

2.7. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menguji pengaruh pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku prososial adalah sebagai berikut:

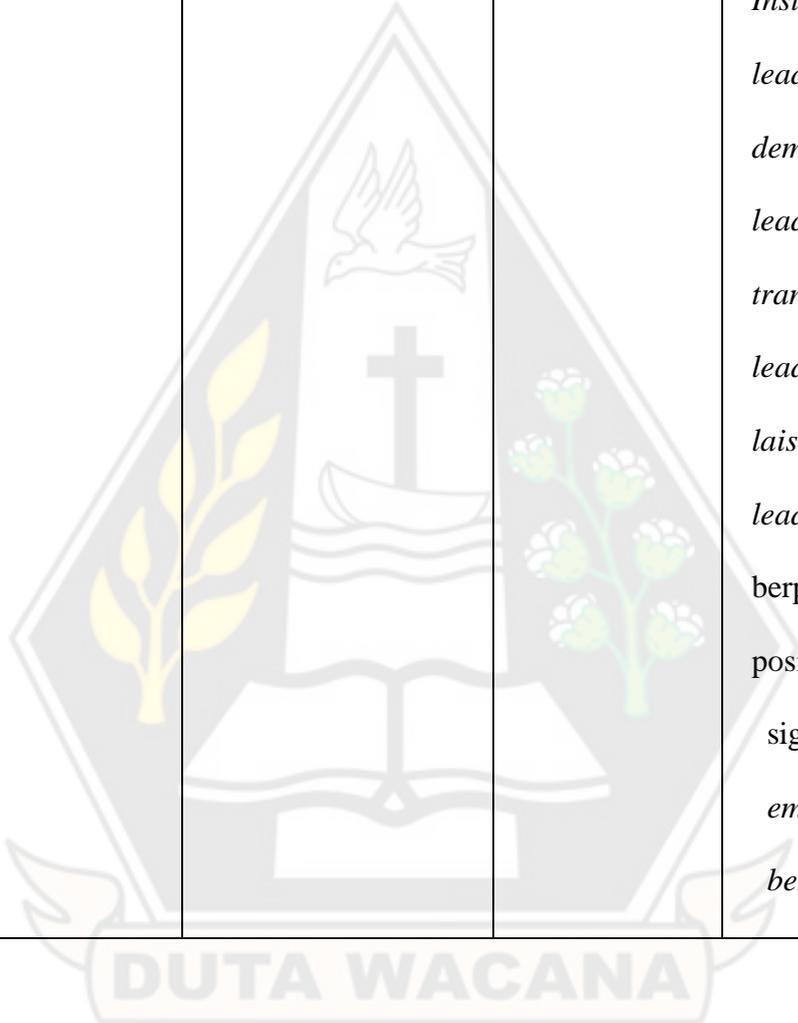
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	<i>The Effect of transformational leadership style in the enhancement of prosocial behaviour in secondary school students in the SW region of Cameroon. Nkamdem, (2021).</i>	<i>a. Transformational leadership b. Prosocial behaviour</i>	Sampel penelitian sebanyak 200 orang siswa sekolah menengah atas di Kamerun. Metode analisis data menggunakan analisis regresi	<i>Transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap prosocial behaviour</i>
2	<i>The relationship between</i>	<i>a. Transformational leadership</i>	Sampel penelitian	<i>a. Transformational leadership</i>

<p><i>transformational leadership, prosocial behavioral intentions, and organizational performance.</i></p> <p>Salim dan Rajput, (2021).</p>	<p><i>b. Prosocial behaviour Organizational performance</i></p>	<p>sebanyak 322 orang karyawan penuh waktu di Oman.</p> <p>Metode analisis data menggunakan analisis regresi</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>prosocial behaviour</i></p> <p><i>b. Transformational leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational performance</i></p> <p><i>c. Prosocial behaviour</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational performance</i></p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3	<p><i>Relationship between principals' leadership styles and teachers' behavior.</i></p> <p>Hoque dan Raya, (2023).</p>	<p><i>a. Instructional leadership style</i></p> <p><i>b. Democratic leadership style</i></p> <p><i>c. Transformational leadership style</i></p> <p><i>d. Laissez-Faire leadership style</i></p> <p><i>e. Prosocial behaviors</i></p> <p><i>f. Psychometric behaviors</i></p> <p><i>g. Emotional behaviors</i></p>	<p>Sampel penelitian sebanyak 161 orang karyawan industri telekomunikasi di Philipina.</p> <p>Metode analisis data menggunakan <i>path analysis</i></p>	<p><i>a. Instructional leadership style, democratic leadership style, transformational leadership style, laissez-faire leadership style</i></p> <p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>prosocial behaviors</i></p> <p><i>b. Instructional leadership style, democratic leadership style, transformational leadership style, laissez-faire leadership style</i></p> <p>berpengaruh</p>
---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				<p>positif dan signifikan terhadap <i>psychometric behaviors Instructional leadership style, democratic leadership style, transformational leadership style, laissez-faire leadership style</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>emotional behaviors</i></p>
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



4	<p><i>The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors.</i></p> <p>Rodrigues dan Ferreira, (2015).</p>	<p><i>a. Transactional leadership</i></p> <p><i>b. Transformational leadership</i></p> <p><i>c. Organizational citizenship behaviors</i></p>	<p>Sampel penelitian sebanyak 213 orang karyawan di Brasil.</p> <p>Metode analisis data menggunakan analisis regresi</p>	<p><i>a. Transactional leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviors</i></p> <p><i>b. Transformational leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behaviors</i></p>
5	<p><i>The influence of strategic leadership, organizational learning, and organizational</i></p>	<p><i>a. Strategic leadership</i></p> <p><i>b. Organizational learning</i></p>	<p>Sampel penelitian ini adalah anggota kepolisian di Timor Leste.</p>	<p><i>a. Strategic leadership, organizational learning, dan organizational</i></p>

	<p><i>culture on organizational performance through organizational citizenship behavior in Timor-Leste National Police using structural equation modeling.</i></p> <p>Ramos <i>et al.</i>, (2023).</p>	<p><i>c. Organizational culture</i></p> <p><i>d. Organizational citizenship behaviors</i></p> <p><i>e. Organizational performance</i></p>	<p>Metode analisis data menggunakan analisis <i>Structural Equation Modelling</i></p>	<p><i>culture</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behaviors</i></p> <p>b. <i>Strategic leadership, organizational learning, dan organizational culture</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational performance</i></p>

6.	<p><i>Implementation of Prosocial Education Through Experiential Learning in the Subject of Kemuhammadiyah Ta ' dib, (2021)</i></p>	<p><i>a. prosocial education</i> <i>b. experiential learning.</i></p>	<p><i>sampel penelitian ini adalah mahasiswa Muhammadiyah Jakarta. Metode analisis data yang digunakan observasi, wawancara, dan menganalisis laporan.</i></p>	<p><i>a. Prosocial education berpengaruh positif terhadap prosocial behaviour.</i> <i>b. Experiential learning berpengaruh terhadap prosocial behavior.</i></p>
7.	<p><i>The influence of transformational leadership and Transactional against organizational citizenship Behavior (ocb) teachers of smk "m"</i></p>	<p><i>a. Transformasional leadership</i> <i>b. Transaksional leadership</i> <i>c. Organizational Citizenship behavior (OCB)</i></p>	<p><i>Sampel penelitian adlaah 47 orang guru sma M Pekan Baru dengan menggunakan metode deskriptif dan</i></p>	<p><i>a. Transformasional leadership berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB .</i> <i>b. Transaksional leadership berpengaruh</i></p>

	<p><i>pekanbaru. Arhipen</i></p> <p><i>Yapentra &</i></p> <p><i>Herman., (2020)</i></p>		<p><i>metode</i></p> <p><i>penelitian</i></p> <p><i>kuantitatif serta</i></p> <p><i>Teknik analisis</i></p> <p><i>data regresi</i></p> <p><i>linier berganda.</i></p>	<p><i>signifikan dan positif</i></p> <p><i>terhadap OCB.</i></p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------



2.6. Hipotesis Penelitian

Sebagai instansi negara, harus menyiapkan sumber daya manusia yang handal untuk menjamin stabilitas negara dengan aplikatif pengaturan. Menurut penelitian Ramos *et al.*, (2023) pada anggota kepolisian di Timor Leste secara empirik membuktikan bahwa pembelajaran organisasional berkontribusi terhadap peningkatan perilaku prososial. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan model persamaan structural (SEM).

Menurut Ta' dib, (2021) dengan menggunakan *experiential learning* menggunakan deskriptif kualitatif metode wawancara dan observasi terhadap mahasiswa kelas Muhammadiyah di Universitas Muhammadiyah Jakarta menemukan bahwa pembelajaran organisasi sejalan dengan perilaku prososial. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis pertama adalah:

H1: Pembelajaran organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku prososial.

Berdasarkan penelitian Rodrigues dan Ferreira (2015) pada para pekerja di Brasil dengan sampel penelitian sebanyak 213 orang dengan metode analisis regresi, membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku prososial.

Kepemimpinan transaksional juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap prososial, melalui sikap OCB. Arhipen Yapentra dan Herman (2020) dengan sampel penelitian 47 orang guru di SMA M Pekan

Baru, dengan metode penelitian kuantitatif dan regresi data. Maka dari itu uraian yang diambil untuk hipotesis kedua adalah sebagai berikut:

H2: Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku prososial.

Dalam penelitian Nkamdem, (2021) Menggunakan metode analisis regresi pada 200 orang siswa sekolah menengah atas di Kamerun, membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku prososial.

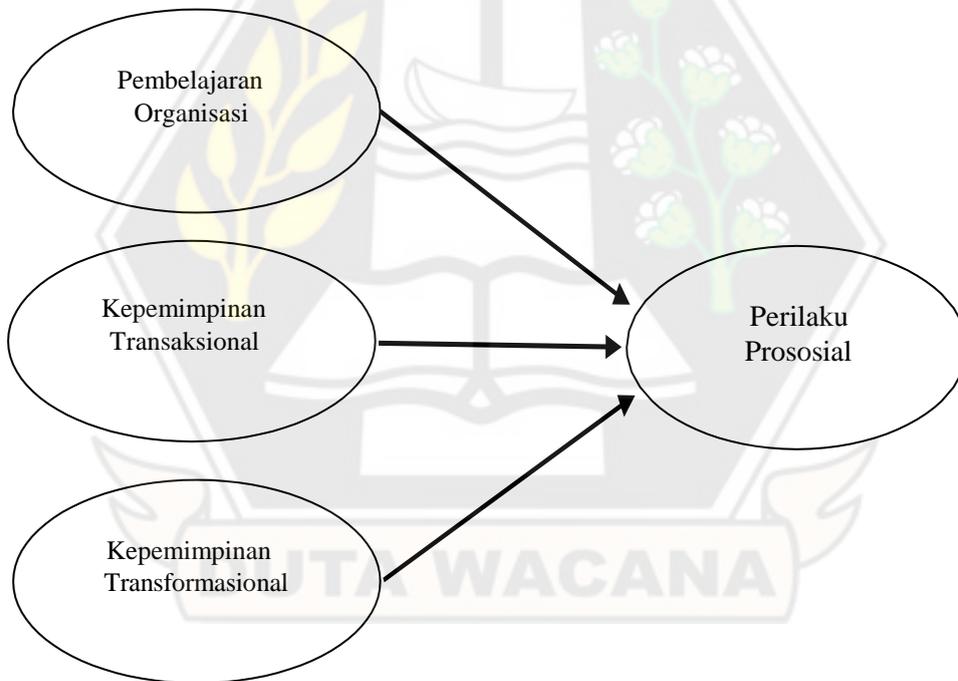
Hal ini didukung oleh Haque dan Raya (2023) dalam penelitiannya tentang “*Relationship between principals’ leadership styles and teachers behavior*” bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku prososial. Penelitian ini dilakukan terhadap 161 karyawan industri di Philipina, dengan menggunakan metode *path analysis*. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3: Kepemimpinan tranformasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku prososial.

2.7. Kerangka Penelitian

Berdasarkan tinjauan terhadap landasan teori dan penelitian sebelumnya, maka kerangka penelitian yang dibuat adalah : variabel dependen yang digunakan adalah prososial sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional.

Seperti pada gambar berikut :



Gambar 2.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian empiris yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara membangun satu atau lebih hipotesis mengacu sebuah struktur atau kerangka teori dimana pada tahap selanjutnya dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan itu (Hartono, 2018). Pada penelitian ini, penulis akan membuktikan apakah pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap perilaku prososial.

3.2. Populasi, Sampel, Metode Pengambilan dan Jumlah Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta yang berjumlah 85 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel didefinisi sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi yang diteliti (Sugiyono, 2020). Sampel penelitian ini adalah pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta.

3.2.3. Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini didasarkan pada tujuan tertentu dimana tidak semua populasi dari pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta dapat digunakan sebagai sampel atau responden penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pada jenis ini, sampel penelitian dipilih dengan menetapkan kriteria tertentu yang dianggap sesuai serta memiliki hubungan kuat pada ciri populasinya (Sugiyono, 2020). Kriteria atau syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi responden penelitian adalah karyawan tetap dan memiliki masa kerja minimal 3 tahun.

3.2.4. Jumlah Sampel

Banyak cara yang dapat digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang representatif. Pada penelitian ini, penulis menggunakan rumus penentuan sampel menurut Sugiyono (2018) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang dibutuhkan

N = jumlah populasi

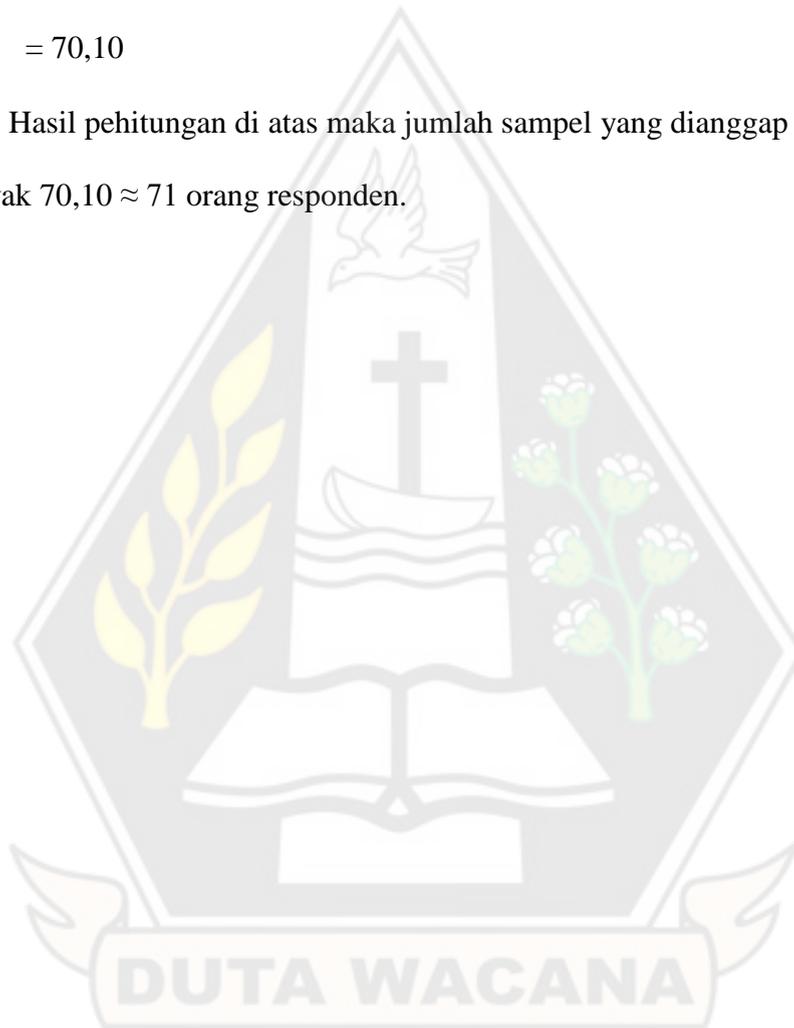
e = error 5%

Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperlukan pada taraf kesalahan 5% untuk populasi sebanyak 85 adalah:

$$n = \frac{85}{1 + 85 (0,05)^2}$$

$$= 70,10$$

Hasil perhitungan di atas maka jumlah sampel yang dianggap representatif sebanyak $70,10 \approx 71$ orang responden.



3.3 Defenisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian.

Defenisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	No,item
Pembelajaran organisasi (Begum et al., 2020)	Penciptaan pengetahuan dalam organisasi	1,2,3,4,5
	Pemanfaatan dalam organisasi	6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20 21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,35,36,37,38
Kepemimpinan Transaksional (Robbins Dan Judge 2016)	Imbalan kontingensi (contingent reward)	1
	Manajemen Eksepsi (Management By Exception)	2,4,5
	Gaya Kebebasan atau Liberal (Laissez-Faire)	3
Kepemimpinan Transformasional (Bass and Avolio	Perhatian individual (individual consendaration)	4,9,12,16,17,18,19
	Stimulasi intelektual (Intellectual Stimulation)	5,6,10,20,21,22,23

1990)		
	Motivasi Inspirasional (Inspirational Motivation)	1,2,3,11,13,14
	Pengaruh Teridelisasi (Idealized Influence)	7,8,15
Perilaku Prososial Kjeldsen dan Andersen, 2012)	Tindakan sukarela. (voluntary action)	1,2,3,4,5,6,7
	Solidaritas . (solidarity)	8,9,10,11,12
	Empati (Empathy)	13,14,15,16

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dari penyebaran kuisisioner pada pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta. Kuisisioner penelitian dikelompokkan dalam 5 bagian sebagai berikut:

1. Bagian pertama adalah kuisisioner mengenai data diri responden yang terdiri dari: nama, status karyawan, masa kerja, jenis kelamin, usia, dan pendidikan
2. Bagian kedua adalah kuisisioner mengenai pembelajaran organisasi yang berjumlah 38 butir pertanyaan.
3. Bagian ketiga adalah kuisisioner mengenai kepemimpinan transaksional yang berjumlah 5 butir pertanyaan.
4. Bagian keempat adalah kuisisioner mengenai kepemimpinan transformasional yang berjumlah 23 butir pertanyaan.
5. Bagian kelima adalah kuisisioner mengenai perilaku prososial yang berjumlah 16 butir pertanyaan.

3.5 Metode Pengukuran Data

Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi karyawan tentang fenomena sosial (pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional, dan perilaku prososial) digunakan Skala Likert. Bobot masing-masing jawaban responden adalah sebagai berikut:

2. Jawaban “Sangat Tidak Setuju” diberi bobot “1”.
3. Jawaban “Tidak Setuju” diberi bobot “2”.
4. Jawaban “Netral” diberi bobot “3”.
5. Jawaban “Setuju” diberi bobot “4”.
6. Jawaban “Sangat Setuju” diberi bobot “5”.

3.6 Metode Pengujian Instrumen

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya (Azwar, 2015). Pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan gambaran mengenai variabel yang diukur seperti dikehendaki

oleh tujuan pengukuran tersebut. Uji validitas dengan menggunakan korelasi *product moment pearson*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2 dengan *alpha* 0, 05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid. Nilai r hitung pada derajat bebas (df) n – 2 atau 71 – 2 = 69 sebesar 0,0,234. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi suatu alat ukur. Azwar (2015) menjelaskan bahwa, suatu alat ukur yang dinyatakan reliabel/andal jika memberikan hasil yang sama pada berkali-kali pengulangan pengukuran. Uji reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*. Sebuah instrumen dinyatakan reliabel atau handal jika memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha > 0,6 (Azwar, 2015). Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Profil Responden

Untuk mengetahui profil responden penelitian digunakan analisis persentase. Cara yang dilakukan adalah menghitung persentase data diri responden. Berikut adalah rumus analisis persentase yang digunakan (Sugiyono, 2018):

$$\text{Rumus} = \frac{n_1}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

n_1 = jumlah jawaban

tertentu N = jumlah

responden

Pada penelitian ini, program SPSS digunakan sebagai alat bantu analisis presentase.

3.7.2 Penilaian Pada Variabel Penelitian

Untuk mengetahui penilaian responden pada variabel pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan perilaku prososial digunakan analisis deskriptif. Metode yang digunakan adalah dengan cara menghitung nilai rata-rata hitung (*mean*) masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS.

Penilaian responden dikategorikan pada lima tingkatan melalui dasar pembagi interval kelas berikut (Sugiyono, 2020):

$$\text{Interval kelas} = \frac{\text{nilai kelas tertinggi} - \text{nilai kelas terendah}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\text{Jarak kelas} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Lebar atau interval kelas sebesar 0,80 dimana secara terperinci deskripsi penilaian responden adalah:

6. Interval kelas antara 1,00 – 1,80 artinya, penilaian responden pada variabel pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan perilaku prososial termasuk dalam kategori sangat tidak baik atau sangat rendah.
7. Interval kelas antara 1,81 – 2,60 artinya, penilaian karyawan pada variabel pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan perilaku prososial termasuk dalam kategori tidak baik atau rendah.
8. Interval kelas antara 2,61 – 3,40 artinya, penilaian karyawan pada variabel pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan perilaku prososial termasuk dalam kategori cukup baik atau cukup tinggi.
9. Interval kelas antara 3,41 – 4,20 artinya, penilaian karyawan pada variabel pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan perilaku prososial termasuk dalam kategori baik atau tinggi.
10. Interval kelas antara 4,21 – 5,00 artinya, penilaian karyawan pada variabel pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan perilaku prososial termasuk dalam kategori sangat baik atau sangat tinggi.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai untuk menguji pengaruh pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan tranformasional terhadap dan perilaku prososial. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = perilaku prososial

X₁ = budaya organisasional

X₂ = kepemimpinan transaksional

X₃ = kepemimpinan transformasional

a = konstanta

b₁₋₃ = koefisien regresi

e = *standart error*

Taraf kepercayaan 95%

Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS. Dalam model analisis regresi akan lakukan uji F, uji t dan koefisiendeterminasi. Langkah-langkah dalam uji F maupun uji t adalah sebagai berikut:

transformasional terhadap dan perilaku prososial. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Ghozali, 2018):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = perilaku prososial

X₁ = budaya organisasional

X₂ = kepemimpinan transaksional

X₃ = kepemimpinan transformasional

a = konstanta

b₁₋₃ = koefisien regresi

e = *standart error*

Taraf kepercayaan 95%

Analisis regresi pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program SPSS.

Dalam model analisis regresi akan lakukan uji F, uji t dan koefisien determinasi. Langkah-langkah dalam uji F maupun uji t adalah sebagai berikut:

- **Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji apakah pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional mampu memprediksi perubahan perilaku prososial. Pada uji F akan disajikan besarnya kemampuan prediksi (koefisien determinasi) dari pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan

transformatif terhadap perilaku prososial. Langkah-langkah uji F adalah sebagai berikut:

- Menentukan H_0 dan H_a

$$H_0 : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 = 0$$

Pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformatif secara signifikan tidak mampu memprediksi perubahan perilaku prososial.

$$H_a : \beta_1 \text{ dan } \beta_2 \neq 0$$

Pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformatif secara signifikan mampu memprediksi perubahan perilaku prososial.

- Penerimaan H_0 dan H_a : H_0 diterima saat uji F memiliki nilai probabilitas (p) > 0,05 H_a diterima saat uji F memiliki nilai probabilitas (p) ≤ 0,05

- **Uji t**

Uji t dipakai untuk menguji apakah pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku prososial. Hasil uji t juga memberikan informasi mengenai nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh (positif atau negatif) pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformatif terhadap perilaku prososial. Langkah-langkah uji t adalah sebagai berikut:

- Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1$ atau $\beta_n = 0$

Pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional secara signifikan tidak memiliki pengaruh (positif / negatif) terhadap perilaku prososial.

$H_a : \beta_1$ atau $\beta_n \neq 0$

Pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional secara signifikan memiliki pengaruh (positif / negatif) terhadap perilaku prososial.

- Penerimaan H_0 dan H_a : H_0 diterima saat uji t memiliki nilai probabilitas $(p) > 0,05$ dan H_a diterima saat uji t memiliki nilai probabilitas $(p) \leq 0,05$

- **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi menunjukkan besaran kemampuan pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional secara bersama-sama dan serentak (simultan) dalam mempengaruhi perilaku prososial. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh sebarnya nilai *Adjusted R Square*. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 (0%) sampai 1 (100%).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat ini akan dipaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 71 orang pegawai tetap Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta. Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional terhadap dan perilaku prososial. Metode analisis data terdiri dari analisis persentase, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda. Untuk mempermudah proses analisis data digunakan bantuan komputer program SPSS.

4.1. Karakteristik Demografi Responden

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik responden yang menjadi obyek dalam penelitian ini. Metode analisis deskriptif statistik yang digunakan adalah analisis persentase. Hasil analisis persentase yang telah dilakukan adalah sebagai berikut: (Lampiran IV)

1. Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

No	Status Kepegawaian	Jumlah	Persentase
1	Pegawai tetap	71	100.0
2	Pegawai tidak tetap	0	0.0

	Total	71	100,0
--	--------------	-----------	--------------

Sumber: Data primer (2023)

Hasil analisis deskriptif statistik pada karakteristik status kepegawaian diketahui bahwa, semua responden pada penelitian ini (100%) bertatus pegawai tetap Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta. Berdasarkan hal tersebut maka semua responden telah memenuhi salah satu persyaratan dalam penelitian ini.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama kerja	Jumlah	Persentase
1	3 sampai 5 tahun	15	21,1
2	6 sampai 10 tahun	42	59,2
3	11 sampai 15 tahun	4	5,6
4	16 sampai 20 tahun	7	9,9
5	Lebih dari 20 tahun	3	4,2
	Total	71	100,0

Sumber: Data primer (2023)

Hasil analisis deskriptif statistik pada karakteristik lama kerja diketahui bahwa, mayoritas responden pada penelitian ini (59,2%) telah bekerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta selama 6 sampai 10 tahun, 21,1% responden telah bekerja selama 3 sampai 5 tahun, 9,9% responden telah

bekerja selama 16 sampai 20 tahun, 5,6% responden telah bekerja selama 11 sampai 15 tahun, dan 4,2% responden telah bekerja selama lebih dari 20 tahun.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	20 – 30 tahun	19	26,8
2	31 – 40 tahun	38	53,5
3	41 – 50 tahun	12	16,9
4	Lebih dari 50 tahun	2	2,8
	Total	71	100,0

Sumber: Data primer (2023)

Hasil analisis deskriptif statistik pada karakteristik usia diketahui bahwa, mayoritas responden pada penelitian ini (53,5%) berusia antara 31 sampai 40 tahun, 26,8% responden berusia antara 20 sampai 30 tahun, 16,9% responden berusia antara 41 sampai 50 tahun, dan 2,8% responden berusia lebih dari 50 tahun.

4. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Perempuan	27	38,0

2	Laki-laki	44	62,0
	Total	71	100,0

Sumber: Data primer (2023)

Hasil analisis deskriptif statistik pada karakteristik jenis diketahui bahwa, mayoritas responden pada penelitian ini (62%) berjenis kelamin laki-laki dan sisanya sebesar 38% berjenis kelamin perempuan.

5. Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.5

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	2	2,8
2	Diploma (D1 – D3)	9	12,7
3	Sarjana (S1)	57	80,3
4	Pasca Sarjana (S2/S3)	3	4,2
	Total	71	100,0

Sumber: Data primer (2023)

Hasil analisis deskriptif statistik pada karakteristik tingkat pendidikan diketahui bahwa, mayoritas responden pada penelitian ini (80,3%) pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta berpendidikan sarjana (S1), 12,7% responden berpendidikan Diploma (D1 – D3), 4,2% responden berpendidikan Pasca Sarja (S2 / S3), dan 2,8% responden berpendidikan SLT.

4.2 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.

4.2.1. Uji Validitas

Hasil uji validitas yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pembelajaran organisasi	PO.1	0,693	0,234	Valid
	PO.2	0,630	0,234	Valid
	PO.3	0,624	0,234	Valid
	PO.4	0,678	0,234	Valid
	PO.5	0,686	0,234	Valid
	PO.6	0,623	0,234	Valid
	PO.7	0,578	0,234	Valid
	PO.8	0,767	0,234	Valid
	PO.9	0,730	0,234	Valid
	PO.10	0,658	0,234	Valid
	PO.11	0,657	0,234	Valid
	PO.12	0,601	0,234	Valid
	PO.13	0,536	0,234	Valid
	PO.14	0,692	0,234	Valid
	PO.15	0,577	0,234	Valid

	PO.16	0,615	0,234	Valid
	PO.17	0,623	0,234	Valid
	PO.18	0,599	0,234	Valid
	PO.19	0,773	0,234	Valid
	PO.20	0,727	0,234	Valid
	PO.21	0,744	0,234	Valid
	PO.22	0,737	0,234	Valid
	PO.23	0,818	0,234	Valid
	PO.24	0,757	0,234	Valid
	PO.25	0,712	0,234	Valid
	PO.26	0,752	0,234	Valid
	PO.27	0,703	0,234	Valid
	PO.28	0,700	0,234	Valid
	PO.29	0,599	0,234	Valid
	PO.30	0,526	0,234	Valid
	PO.31	0,530	0,234	Valid
	PO.32	0,551	0,234	Valid
	PO.33	0,561	0,234	Valid
	PO.34	0,578	0,234	Valid
	PO.35	,588	0,234	Valid
	PO.36	0,583	0,234	Valid
	PO.37	0,576	0,234	Valid

	PO.38	0,595	0,234	Valid
Kepemimpinan Transaksional	TRK.1	0,670	0,234	Valid
	TRK.2	0,669	0,234	Valid
	TRK.3	0,527	0,234	Valid
	TRK.4	0,733	0,234	Valid
	TRK.5	0,581	0,234	Valid
Kepemimpinan Transformasional	TRF.1	0,633	0,234	Valid
	TRF.2	0,695	0,234	Valid
	TRF.3	0,642	0,234	Valid
	TRF.4	0,659	0,234	Valid
	TRF.5	0,632	0,234	Valid
	TRF.6	0,647	0,234	Valid
	TRF.7	0,633	0,234	Valid
	TRF.8	0,610	0,234	Valid
	TRF.9	0,530	0,234	Valid
	TRF.10	0,542	0,234	Valid
	TRF.11	0,543	0,234	Valid
	TRF.12	0,604	0,234	Valid
	TRF.13	0,587	0,234	Valid
	TRF.14	0,536	0,234	Valid
	TRF.15	0,662	0,234	Valid
	TRF.16	0,568	0,234	Valid

	TRF.17	0,642	0,234	Valid
	TRF.18	0,545	0,234	Valid
	TRF.19	0,569	0,234	Valid
	TRF.20	0,581	0,234	Valid
	TRF.21	0,696	0,234	Valid
	TRF.22	0,555	0,234	Valid
	TRF.23	0,568	0,234	Valid
Perilaku Prososial	PP.1	0,545	0,234	Valid
	PP.2	0,757	0,234	Valid
	PP.3	0,676	0,234	Valid
	PP.4	0,803	0,234	Valid
	PP.5	0,613	0,234	Valid
	PP.6	0,731	0,234	Valid
	PP.7	0,560	0,234	Valid
	PP.8	0,718	0,234	Valid
	PP.9	0,722	0,234	Valid
	PP.10	0,617	0,234	Valid
	PP.11	0,649	0,234	Valid
	PP.12	0,706	0,234	Valid
	PP.13	0,724	0,234	Valid
	PP.14	0,697	0,234	Valid
	PP.15	0,776	0,234	Valid

	PP.16	0,750	0,234	Valid
--	-------	-------	-------	-------

Sumber: Data Primer (2023)

Hasil uji validitas pada variabel pembelajaran organisasi diperoleh nilai r hitung antara 0,526 sampai 0,818. Mengacu ketentuan uji validitas, maka butir pertanyaan variabel pembelajaran organisasi dinyatakan valid (r hitung $>$ 0,234). Artinya, setiap butir pertanyaan variabel pembelajaran organisasi dapat berfungsi sebagai alat pengukur data yang baik (tepat).

Hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan transaksional diperoleh nilai r hitung antara 0,527 sampai 0,733. Mengacu ketentuan uji validitas, maka butir pertanyaan variabel kepemimpinan transaksional dinyatakan valid (r hitung $>$ 0,234). Artinya, setiap butir pertanyaan variabel kepemimpinan transaksional dapat berfungsi sebagai alat pengukur data yang baik (tepat).

Hasil uji validitas pada variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai r hitung antara 0,530 sampai 0,695. Mengacu ketentuan uji validitas, maka butir pertanyaan variabel kepemimpinan transformasional dinyatakan valid (r hitung $>$ 0,234). Artinya, setiap butir pertanyaan variabel kepemimpinan transformasional dapat berfungsi sebagai alat pengukur data yang baik (tepat).

Hasil uji validitas pada variabel perilaku prososial diperoleh nilai r hitung antara 0,545 sampai 0,803. Mengacu ketentuan uji validitas, maka butir pertanyaan variabel perilaku prososial dinyatakan valid (r hitung $>$ 0,234). Artinya, setiap butir pertanyaan variabel perilaku prososial dapat berfungsi sebagai alat pengukur data yang baik.(tetap)

4.2.2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Limit of. Cronbach Alpha	Keterangan
Pembelajaran organisasi	0,967	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Transaksional	0,833	0,6	Reliabel
Kepemimpinan Transformasional	0,936	0,6	Reliabel
Perilaku Prososial	0,942	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer (2023)

Hasil uji reliabilitas pada variabel perilaku prososial diperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,967, nilai Cronbach Alpha variabel kepemimpinan transaksional sebesar 0,833, nilai Cronbach Alpha variabel kepemimpinan transformasional sebesar 0,936, dan nilai Cronbach Alpha variabel perilaku prososial sebesar 0,942. Berdasarkan ketentuan pengujian reliabilitas dimana semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60 maka semua variabel penelitian adalah reliabel. Artinya, butir pertanyaan memiliki tingkat kekonsistenan yang tinggi (reliabel).

4.3 Penilaian Karyawan Pada Variabel Penelitian.

Analisis deskriptif digunakan untuk menguji baik buruknya penilaian pegawai pada variabel pembelajaran organisasi. Hasil analisis deskriptif pada variabel pembelajaran organisasi yang telah dilakukan adalah sebagai berikut: (Lampiran V)

4.3.1 Penilaian Karyawan Pada Variabel Pembelajaran Organisasi

Tabel 4.8

Penilaian Karyawan Pada Variabel Pembelajaran Organisasi

No	Variabel /Indikator	Mean	Keterangan
1	Saya mengidentifikasi keterampilan yang mereka perlukan untuk tugas kerja dimasa mendatang.	3,5493	Baik
2	Saya saling membantu untuk belajar di dalam organisasi.	3,6197	Baik
3	Akan ada waktu yang diberikan kepada saya untuk mendukung pembelajaran	3,5634	Baik
4	Akan ada imbalan yang diberikan kepada saya karena belajar.	3,7465	Baik
5	Saya memberikan umpan balik yang terbuka dan jujur satu sama lain.	3,6479	Baik
6	Saya mendengarkan pandangan orang lain sebelum berbicara	3,7324	Baik

7.	Saya didorong untuk bertanya mengapa, terlepas dari pangkat saya dalam organisasi.	3,8028	Baik
8.	Setiap kali saya menyatakan pandangan saya, saya juga menanyakan pendapat orang lain.	3,6197	Baik
9	Saya menghabiskan waktu untuk membangun kepercayaan satu sama lain di dalam organisasi.	3,5493	Baik
10	Saya bebas menyesuaikan tujuan baik tim/grup sesuai kebutuhan dalam organisasi.	3,4366	Baik
11	Saya memperlakukan anggota dalam tim/grup secara setara, terlepas dari pangkat, budaya, atau perbedaan lainnya	3,4789	Baik
12	Saat dalam tim/grup, saya berfokus pada tugas grup dan seberapa baik grup bekerja.	3,4507	Baik
13	Dalam tim/kelompok saya merevisi pemikiran mereka sebagai hasil dari diskusi kelompok atau informasi yang dikumpulkan.	3,4366	Baik
14	Akan ada tim/grup yang diberikan penghargaan atas pencapaian.	3,4648	Baik

15	Saya menggunakan komunikasi dua arah secara teratur, seperti system saran, papan bulletin elektronik, atau balaikota/rapat terbuka.	3,5493	Baik
16	Saya memungkinkan orang mendapatkan informasi yang dibutuhkan kapan saja dengan cepat dan muda.	3,6761	Baik
17.	Saya memelihara basis data keterampilan yang terkini	3,6761	Baik
18	Saya membuat system untuk mengukur kesenjangan antara kinerja saat ini dan yang diharapkan	3,6901	Baik
19	Saya membuat pelajaran tersedia untuk sesama	3,5634	Baik
20	Saya mengukur hasil dari waktu dan sumber daya yang dihabiskan untuk pelatihan.	3,7746	Baik
21	Saya menghargai orang-orang yang mengambil inisiatif	3,6197	Baik
22	Saya memberikan sesame pilhan dalam tugas.	3,6197	Baik
23	Saya mengundang orang untuk berkontribusi dalam visi organisasi	3,6901	Baik
24	Saya memberikan orang untuk control atas sumber daya yang mereka perlukan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.	3,6338	Baik
25	Saya mendukung setiap orang yang mengambil resiko yang telah diperhitungkan	3,6056	Baik

26	Saya membangun keselarasan visi di berbagai tingkat dan kelompok kerja	3,7042	Baik
27	Saya membantu sesama mengimbangkan antara pekerjaan dan keluarga	3,5634	Baik
28	Saya mendorong orang untuk berpikir dari perspektif global	3,5070	Baik
29	Saya mendorong orang untuk membawa pandangan pelanggan ke dalam proses pengambilan keputusan.	3,5070	Baik
30	Saya mempertimbangkan dampak keputusan terhadap moral sesama	3,7042	Baik
31	Saya bekerja sama dengan masyarakat luar untuk kebutuhan bersama	3,7887	Baik
32	Saya mendorong sesama untuk mendapatkan jawaban dari seluruh organisasi saat memecahkan masalah	3,7746	Baik
33	Para pemimpin mendukung permintaan kesempatan belajar dan pelatihan organisasi	3,7042	Baik
34	Para pemimpin berbagi informasi terkini terhadap saya dan sesama, tentang pesaing, tren industri dan arahan organisasi.	3,6901	Baik
35	Para pemimpin memperdayakan orang lain untuk membantu mewujudkan visi organisasi.	3,7042	Baik
36	Para pemimpin saling membimbing satu sama lain	3,6761	Baik

37	Para pemimpin terus mencari kesempatan untuk belajar	3,8310	Baik
38	Para pemimpin memastikan Tindakan organisasi sangat konsisten dengan nilai-nilainya.	3,7324	Baik
Pembelajaran organisasi		3,6338	Baik

Sumber: Data primer (2023)

Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan, pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta memiliki penilaian yang baik pada variabel pembelajaran organisasi (*mean* 3,6338).

Rentang penilaian pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta pada variabel pembelajaran organisasi berkisar antara 3,4366 sampai dengan 3,8310.

4.3.2 Penilaian Karyawan Pada Variabel Kepemimpinan Transaksional

Analisis deskriptif digunakan untuk menguji baik buruknya penilaian pegawai pada variabel kepemimpinan transaksional. Hasil analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan transaksional yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:(Lampiran V)

Tabel 4.9

Penilaian Karyawan Pada Variabel Kepemimpinan Transaksional

No	Variabel /Indikator	Mean	Keterangan
1	Pimpinan selalu memberi karyawan umpan balik positif ketika karyawan bekerja dengan baik.	3,8592	Baik
2	Pimpinan memberikan karyawan pengakuan khusus ketika karyawan bekerja dengan sangat bagus.	3,8169	Baik
3	Pimpinan menguji karyawan ketika karyawan melakukan pekerjaan yang lebih baik dari rata-rata	3,6197	Baik
4	Pimpinan memuji karyawan ketika karyawan melakukan pekerjaan yang lebih baik dari rata-rata, secara pribadi.	3,7183	Baik
5	Pimpinan selalu mengakui kinerja karyawan yang baik.	3,7746	Baik
Kepemimpinan transaksional		3.7577	Baik

Sumber: Data primer (2023)

Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan, pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta memiliki penilaian yang baik pada variabel kepemimpinan transaksional (*mean* 3,7577). Rentang penilaian pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta pada variabel kepemimpinan transaksional berkisar antara 3,6197 sampai dengan 3,8592.

4.3.3 Penilaian Karyawan Pada Variabel Kepemimpinan Transaksional.

Analisis deskriptif digunakan untuk menguji baik buruknya penilaian pagawi pada variabel kepemimpinan transaksional. Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

(Lampiran V)

Tabel 4.10

Penilaian Karyawan Pada Variabel Kepemimpinan Transaksional

No	Variabel /Indikator	Mean	Keterangan
1	Pimpinan memahami dengan jelas kemana karyawan akan dibawa.	3,7606	Baik
2	Pimpinan melukiskan gambaran yang menarik tentang masa depan organisasi	3,7324	Baik
3	Pimpinan selalu memberi peluang baru untuk organisasi.	3,7324	Baik
4	Pimpinan menginspirasi karyawan dengan rencananya untuk masa depan.	3,7746	Baik
5	Pimpinan mampu membuat karyawan berkomitmen pada mimpinya	3,8451	Baik
6	Pimpinan memimpin dengan “melakukan” bukan hanya dengan memberitahu.	3,6620	Baik
7	Pimpinan memberikan model yang baik untuk diikuti bawahan.	3,9014	Baik

8	Pimpinan memimpin dengan memberikan contoh.	3,7465	Baik
9	Pimpinan menumbuhkan kerja sama antar kelompok kerja.	3,8873	Baik
10	Pimpinan mendorong karyawan untuk menjadi “pemain tim”	3,8310	Baik
11	Pimpinan membuat kelompok bekerja sama untuk tujuan yang sama	3,8592	Baik
12	Pimpinan mengembangkan sikap dan semangat tim di antara karyawan.	3,7887	Baik
13	Pimpinan menunjukkan bahwa dia berharap banyak dari karyawan	3,8028	Baik
14	Pimpinan bersikeras hanya pada kinerja baik.	3,8592	Baik
15	Pimpinan tidak akan puas dengan menjadi terbaik kedua.	3,7887	Baik
16	Pimpinan bertindak dengan mempertimbangkan perasaan karyawan.	3,8732	Baik
17	Pimpinan menunjukan rasa hormat terhadap perasaan pribadi karyawan.	3,7746	Baik
18	Pimpinan berperilaku dengan cara memikirkan kebutuhan pribadi karyawan.	3,9437	Baik
19	Pimpinan memperlakukan karyawan dengan mempertimbangkan perasaan pribadinya.	3,9014	Baik

20	Pimpinan menantang karyawan untuk memikirkan masalah lama dengan cara baru	3,7606	Baik
21	Pimpinan mengajukan pertanyaan dengan mendorong karyawan untuk berpikir.	3,8873	Baik
22	Pimpinan merangsang karyawan untuk memikirkan Kembali cara dalam melakukan sesuatu.	3,8310	Baik
23	Pimpinan memiliki ide-ide yang menantang karyawan untuk memeriksa Kembali beberapa asumsi dasar tentang pekerjaan.	3,8873	Baik
24	Kepemimpinan transaksional	3,8187	Baik

Sumber: Data primer (2023)

Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan, pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta memiliki penilaian yang baik pada variabel kepemimpinan transaksional (*mean* 3,8187). Rentang penilaian pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta pada variabel kepemimpinan transaksional berkisar antara 3,6620 sampai dengan 3,9437.

4.3.4 Penilaian Karyawan Pada Variabel Perilaku Prososial

Analisis deskriptif digunakan untuk menguji baik buruknya penilaian pegawai pada variabel perilaku prososial. Hasil analisis deskriptif pada variabel kepemimpinan transaksional yang telah dilakukan adalah sebagai berikut: (Lampiran V)

Tabel 4.11

Penilaian Karyawan Pada Variabel Perilaku Prososial

No	Variabel /Indikator	Mean	Keterangan
1	Saya senang membantu teman/kolega saya dalam kegiatannya.	3,8732	Tinggi
2	Saya berbagi hal-hal yang saya miliki dengan teman-teman saya.	3,9155	Tinggi
3	Saya mencoba untuk membantu orang lain.	3,9718	Tinggi
4	Saya tersedia untuk kegiatan sukarela untuk membantu mereka yang membutuhkan.	3,8873	Tinggi
5	Saya segera membantu mereka yang membutuhkan.	3,8732	Tinggi
6	Saya melakukan apa yang saya bisa untuk membantu orang lain menghindari masalah.	4,0704	Tinggi
7	Saya bersedia untuk membuat pengetahuan dan kemampuan saya tersedia untuk orang lain.	3,9718	Tinggi
8	Saya mencoba menghibur mereka yang sedih.	3,9577	Tinggi
9	Saya dengan mudah meminjamkan uang atau barang lainnya.	3,8732	Tinggi
10	Saya mencoba untuk dekat dan merawat mereka yang membutuhkan.	3,9718	Tinggi
11	Saya dengan mudah berbagi dengan teman setiap peluang bagus yang datang kepada saya.	4,0282	Tinggi

12	Saya menghabiskan waktu Bersama teman-teman yang merasa kesepian.	3,9577	Tinggi
13	Saya tegas dengan mereka yang membutuhkan.	3,9014	Tinggi
14	Saya sangat merasakan apa yang orang lain rasakan.	4,0845	Tinggi
15	Saya dengan mudah menempatkan diri saya pada posisi mereka yang merasa tidak nyaman.	4,1690	Tinggi
16	Saya langsung merasakan ketidaknyamanan teman-teman saya meskipun tidak secara langsung disampaikan kepada saya.	4,0282	Tinggi
17	Perilaku prososial	3,9710	Tinggi

Sumber: Data primer (2023)

Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa, secara keseluruhan, pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta memiliki penilaian yang tinggi pada variabel perilaku prososial (*mean* 3,9710). Rentang penilaian pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta pada variabel perilaku prososial berkisar antara 3,8732 sampai dengan 4,1690.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Kepemimpinan Transaksional, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Prososial. Pada model analisis regresi akan dilakukan uji F maupun uji t. Hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Variabel	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,840	,433		1,940	,057
Pembelajaran organisasi	,225	,098	,206	2,292	,025
Kepemimpinan transaksional	,318	,103	,296	3,082	,003
Kepemimpinan Transformasional	,732	,161	,446	4,545	,003
Adjusted R Square	0,669				
F- hitung	48,254				
Prob/sig	0,000				

Sumber: Data primer (2023)

4.4.1 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional secara signifikan mampu memprediksi perubahan perilaku prososial. Hasil uji F yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13

Uji F Pembelajaran Organisasi, Kepemimpinan Transaksional, dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Prososial

Variabel Independen	F Hitung	Sig
Pembelajaran organisasi	48,254	0,000
Kepemimpinan transaksional		
Kepemimpinan transformasional		

Sumber: Data primer (2023)

Hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 48,254 signifikansi (p) 0,000 dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,787. Berdasarkan ketentuan uji F dimana nilai signifikansi (p) < 0,000 dapat disimpulkan pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional secara signifikan mampu memprediksi perubahan perilaku prososial.

4.4.2 Uji t

Untuk t digunakan untuk menguji apakah pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku prososial. Pada uji t akan diperoleh informasi mengenai arah pengaruh pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional terhadap perilaku prososial yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (beta). Hasil uji t yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Uji t Pembelajaran Organisasi, Kepemimpinan Transaksional, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Prososial

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,840	,433		1,940	,057
Pembelajaran organisasi	,225	,098	,206	2,292	,025
Kepemimpinan Transaksional	,318	,103	,296	3,082	,003
Kepemimpinan Transformasional	,732	,161	,446	4,545	,000

4.4.3 Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi menunjukkan besaran kemampuan pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi perubahan perilaku prososial. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 (0%) sampai dengan 1 (100%). Semakin besar nilai koefisien determinasi menunjukkan semakin baik atau semakin kuat kemampuan pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional dalam mempengaruhi perubahan perilaku prososial. Berikut ini adalah ringkasan hasil nilai koefisien determinasi: (Lampiran VI)

Tabel 4.15

Koefisien Determinasi: Pengaruh Pembelajaran Organisasi, Kepemimpinan Transaksional, dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Prosocial

Variabel	Koefisien Determinasi
Pembelajaran organisasi	0,669
Kepemimpinan transaksional	
Kepemimpinan transformasional	

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Nilai koefisien determinasi (*Adj. R Square*) sebesar 0,669 menunjukkan pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional mampu memprediksi (mempengaruhi) 66,9% perubahan perilaku prososial. Hal ini menunjukkan 66,9% perubahan (naik atau turunnya) perilaku prososial dipengaruhi oleh pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional, sedangkan sisanya (33,1%) perilaku prososial dari pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

4.5 Pembahasan Analisis Data

4.5.1 Pengaruh Pembelajaran Organisasi Terhadap Perilaku Prososial Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta.

Hasil uji t pada variabel pembelajaran organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar 2,292 signifikansi (p) 0,025 dengan nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,206. Berdasarkan ketentuan uji t dimana nilai signifikansi (p) < 0,000 dapat disimpulkan pembelajaran organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku prososial.

Nilai koefisien regresi (beta) menunjukkan arah pengaruh pembelajaran organisasi terhadap perilaku prososial. Nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,206 menunjukkan pembelajaran organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku prososial. Hal ini menunjukkan, semakin baik pembelajaran organisasi di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta akan berperan dalam meningkatkan perilaku prososial dari para pegawai. Luthans (2011). Factor pertama yang memengaruhi perilaku prososial merupakan Pembelajaran organisasi dengan kesempatan yang diberikan pihak manajemen (organisasi) kepada karyawan untuk belajar hingga organisasi dapat berjalan dengan lebih efisien.

Zgrzywa-Ziemak (2015) mendefinisikan pembelajaran organisasi sebagai pembelajaran yang tepat yang mengarah ke hasil tertentu seperti peningkatan kecerdasan organisasi, peningkatan basis pengetahuannya, peningkatan kepuasan pemegang saham, peningkatan kemampuan adaptasi organisasi jangka panjang.

Hipotesis pertama menyatakan bahwa variabel pembelajaran organisasi berpengaruh terhadap perilaku prososial. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ramos *et al.*, (2023) pada anggota kepolisian di Timor Leste secara empirik membuktikan bahwa pembelajaran organisasional berkontribusi terhadap peningkatan perilaku prososial.

4.5.2 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Terhadap Perilaku Prososial Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta.

Hasil uji t pada variabel kepemimpinan transaksional diperoleh nilai t hitung sebesar 3,082 signifikansi (p) 0,003 dengan nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,296. Berdasarkan ketentuan uji t dimana nilai signifikansi (p) < 0,000 dapat disimpulkan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku prososial.

Nilai koefisien regresi (beta) menunjukkan arah pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap perilaku prososial. Nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,296 menunjukkan kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku prososial. Hal ini menunjukkan, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transaksional di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta akan berperan dalam meningkatkan perilaku prososial dari para pegawai.

Factor kedua yang memengaruhi perilaku prososial adalah kepemimpinan transaksional. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta menunjukkan hal-hal yang melingkupi penghargaan yang diberikan sesuai kinerja karyawan. Bass dan Avolio (2016) kepemimpinan transaksional sebagai gaya kepemimpinan yang memotivasi dan mengarahkan pengikut untuk mengikuti perintah atau keinginan pimpinan.

Kepemimpinan transaksional sebagai gaya memimpin yang fokus pada proses pertukaran, yang mana pemimpin mewajibkan bawahannya untuk menyelesaikan komitmen kontraktual dengan efektif dan efisien Raziq *et al.* (2018). Untuk mengukur kepemimpinan transaksional dengan menggunakan dua dimensi yaitu:

Imbalan kerja (*Contingent reward*) mengacu pada penghargaan yang pemimpin berikan pada bawahan atas pertukaran yang dilakukan. Gaya kepemimpinan imbalan kerja memiliki ciri dimana pemimpin menjelaskan bahwa penghargaan yang diterima bawahan adalah wujud pertukaran aktif dan positif antara pimpinan dan bawahan. Karyawan atau

bawahan yang memberikan kontribusi dalam wujud prestasi kerja memuaskan akan mendapatkan penghargaan yang memuaskan dari pimpinan dalam bentuk pujian, pengakuan, promosi atau dalam bentuk materi.

Manajemen eksepsi (*Management by exception*). Pemimpin dengan karakteristik manajemen eksepsi memiliki karakteristik pertukaran atau transaksi yang aktif maupun pasif. Pertukaran dinyatakan aktif saat seorang pemimpin secara terus-menerus melakukan supervisi atau pengawasan pada bawahan untuk menjaga terjadinya kesalahan. Pertukaran yang bersifat pasif nampak dari kritik maupun intervensi yang dilakukan pimpinan setelah bawahan melakukan kesalahan. Pemimpin dengan karakteristik manajemen eksepsi pasif mencekik menunggu semua proses pekerjaan diselesaikan, dimana pada tahapan berikutnya pemimpin akan menentukan ada atau tidak kesalahan yang dibuat bawahan.

Demi meningkatkan perilaku prososial di dinas tenaga kerja dan transmigrasi daerah istimewa Yogyakarta pimpinan menjelaskan pada karyawan tentang apa saja yang harus dikerjakan dan memberikan instruksi pada karyawan mengenai hal-hal yang harus dilakukan, dan saat karyawan mampu melakukannya dengan baik maka pimpinan akan memberikan hadiah sebagai bentuk *reward* atau imbalan atas keberhasilan atau prestasi kerja karyawan. Hal inilah yang menyebabkan karyawan memiliki motivasi semakin tinggi untuk meningkatkan perilaku prososial.

Hasil penelitian ini didukung oleh : Rodrigues dan Ferreira (2015) bahwa kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku prososial.

4.5.3 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Prososial Karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta.

Hasil uji t pada variabel kepemimpinan transformasional diperoleh nilai t hitung sebesar 5,454 signifikansi (p) 0,000 dengan nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,446. Berdasarkan ketentuan uji t dimana nilai signifikansi (p) < 0,000 dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku prososial.

Nilai koefisien regresi (beta) menunjukkan arah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku prososial. Nilai koefisien regresi (beta) sebesar 0,446 menunjukkan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku prososial. Hal ini menunjukkan, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta akan berperan dalam meningkatkan perilaku prososial dari para pegawai.

Factor ketiga yang memengaruhi perilaku prososial adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses di mana pengikut termotivasi untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi dengan inspirasi yang diberikan oleh pemimpin mereka dan melalui tingkat visi bersama yang lebih tinggi, Bass (1999).

Kepemimpinan transformasional didefinisikan Khan *et al.*, (2020) sebagai pendekatan kepemimpinan di mana seseorang pemimpin mengubah para pengikutnya, menginspirasi mereka, membangun kepercayaan,

mendorong mereka, mengagumi ide-ide inovatif mereka, dan mengembangkannya. Kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1990) seperti dikutip Robbins dan Judge (2016) merupakan upaya pemimpin mentransformasi para pengikut dari satu tingkat kebutuhan rendah hierarki kebutuhan ke tingkat kebutuhan lainnya yang lebih tinggi. Pemimpin memiliki tugas yaitu mentransformasikan harapan kesuksesan dari para pengikutnya, serta pengembangan nilai dan budaya organisasi guna mencapai tujuan yang sudah telah ditetapkan.

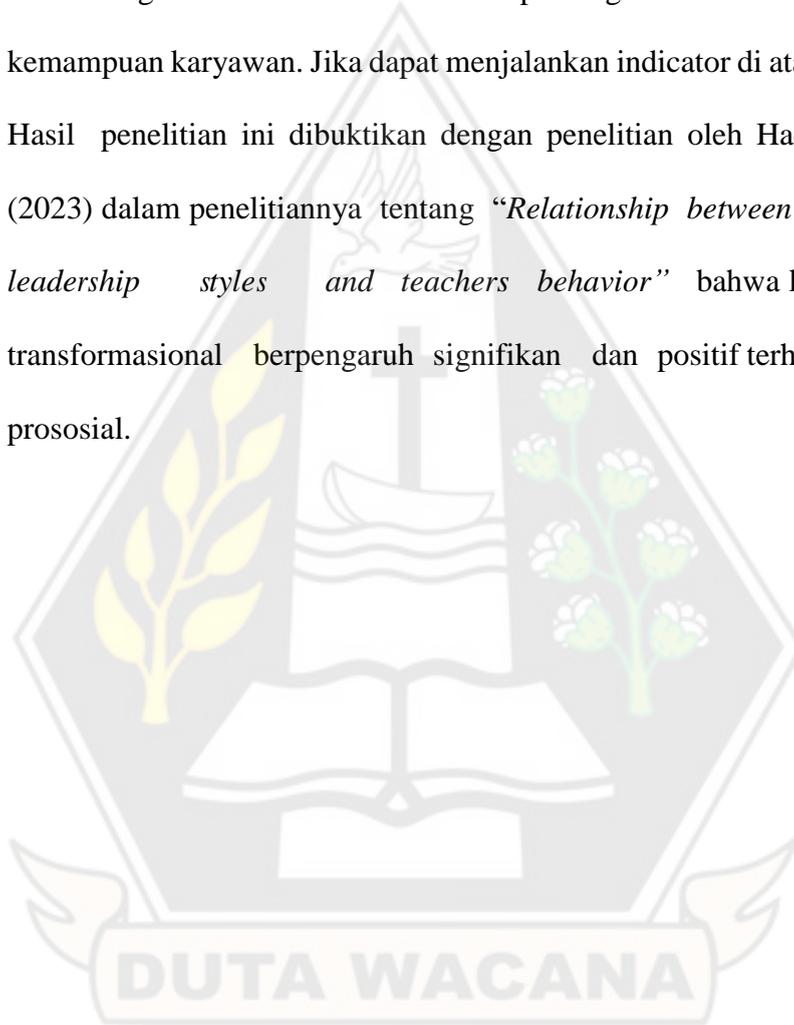
Kepemimpinan transformasional berorientasi untuk menggerakkan kepentingan pribadi dari karyawan secara langsung. Jensen *et al.* (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat diukur melalui empat indikator sebagai berikut: Pemimpin yang ideal atau Karismatik (*Idealized Influence*), adalah pemimpin yang dikagumi, dihormati, dan dipercaya oleh bawahan. Pemimpin yang karismatik mengacu pada pemimpin yang spesial dan dapat mendorong bawahan agar mengikuti sudut pandangnya. Pada prosesnya, kepemimpinan transformasional mempraktikkan nilai-nilai kemanusiaan serta moral yang tinggi dan tidak memakai kekuatannya guna memperoleh tujuan pribadi. Pemimpin transformasional bisa menanamkan kepercayaan, dan kebanggaan, serta mempertinggi rasa hormat karyawan dan persepsi bahwa pemimpin menghantarkan bawahan untuk mencapai tujuan dan misi bersama.

Motivasi inspirasional (*Inspirational Motivation*) adalah pemimpin yang memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menginspirasi bawahannya agar memiliki rasa optimis terhadap tujuan organisasi di masa yang akan datang. Pemimpin yang inspirasional memberikan dukungan bagi bawahannya untuk mewujudkan harapan yang lebih tinggi atau lebih baik, serta bersedia bekerja sama dengan bawahan demi mencapai tujuan bersama (organisasi). Motivasi inspirasional melibatkan komunikasi yang mengilhami tujuan jangka panjang (visi) dan ekspektasi bawahan agar mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Stimulasi intelektual (*Intellectual stimulation*) adalah perilaku pemimpin dalam menstimuli kemampuan memecahkan masalah melalui pertimbangan-pertimbangan secara cermat dan kreatif atas masalah-masalah yang diterjadi. Pemimpinan dengan kemampuan stimulasi intelektual yang tinggi mampu mendorong peningkatan kecerdasan, tingkat rasionalitas, penghargaan pada kinerja atau prestasi kerja bawahan yang baik. Pemimpin yang condong menerapkan gaya transformasional bisa menolong karyawan agar dapat berpikir dengan lebih rasional dalam menganalisis situasi, memikirkan cara baru guna menyelesaikan masalah serta mendorong bawahan menjadi lebih kreatif.

Pertimbangan individual (*Individual consideration*) adalah kemampuan seorang pemimpin untuk memiliki pertimbangan individual khususnya dalam konteks pengakuan atas perbedaan kebutuhan masing-masing bawahan, memiliki empati yang tinggi, bersedia memberi pelatihan pada bawahannya. Pemberian perhatian pada bawahan adalah aspek yang penting dalam kepemimpinan transformasional. Pemimpin

transformatif memperhatikan kebutuhan serta perkembangan bawahannya secara pribadi. Melalui peran sebagai pembimbing atau pelatih, pemimpin memiliki tujuan untuk mengembangkan potensi tiap-tiap bawahannya secara penuh pengembangan nilai dan budaya organisasi guna mencapai tujuan yang sudah telah ditetapkan.

Dengan demikian memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Jika dapat menjalankan indikator di atas dengan baik. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan penelitian oleh Haque dan Raya (2023) dalam penelitiannya tentang “*Relationship between principals leadership styles and teachers behavior*” bahwa kepemimpinan transformatif berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku prososial.



BAB V

PENUTUP

Pada akhir penulisan skripsi ini, penulis akan mengambil kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Tahap selanjutnya, penulis menyajikan keterbatasan penelitian yang dilanjutkan dengan perumusan saran.

5.1. Kesimpulan

1. Pembelajaran organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku prososial. Artinya, semakin baik pembelajaran organisasi di lingkungan Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta akan meningkatkan perilaku prososial dari para pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta.
2. Kepemimpinan transaksional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku prososial. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transaksional di lingkungan Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta akan meningkatkan perilaku prososial dari para pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta.
3. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap perilaku prososial. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta akan meningkatkan perilaku prososial dari para pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel prediktor perilaku prososial yaitu pembelajaran organisasi, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional. Sementara ada banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku prososial yang tidak digunakan sebagai prediktor dari perilaku prososial.

5.3. Saran

5.3.1. Bagi Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta

1. Hasil analisis deskriptif didapat bahwa penilaian karyawan terendah di variabel lingkungan kerja ada pada indikator “Saya bebas menyesuaikan tujuan baik tim/grup sesuai kebutuhan dalam organisasi”. Berdasarkan hal tersebut maka bagi pihak manajemen Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta sebaiknya melibatkan pegawai lebih tinggi dalam merumuskan tujuan tim atau organisasi. Peningkatan keterlibatan pegawai akan meningkatkan peran serta pegawai dalam memberikan sumbangan mengenai ide-ide baru atau inovasi-inovasi yang lebih efektif serta efisien dalam penyelesaian pekerjaan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.
2. Hasil analisis deskriptif didapat bahwa penilaian karyawan terendah di variabel kepemimpinan transaksional ada pada indikator “Pimpinan memuji karyawan ketika karyawan melakukan pekerjaan yang lebih baik dari rata-rata”. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi pihak manajemen Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta untuk menyediakan dan memberikan penghargaan dalam berbagai

bentuk bagi setiap pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Pemberian penghargaan diharapkan akan memberikan stimuli kepada karyawan untuk bersedia memberikan bantuan kepada rekan kerja maupun organisasi secara keseluruhan dengan sukarela.

3. Hasil analisis deskriptif didapat bahwa penilaian karyawan terendah di variabel kepemimpinan transformasional ada pada indikator “Pimpinan memimpin dengan “melakukan” bukan hanya dengan memberitahu”. Pihak manajemen Kantor Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Yogyakarta harus mendorong para pimpinan untuk memberikan bantuan kepada para bawahannya dengan memberikan contoh konkrit yang diwujudkan melalui terjun langsung dan terlibat dalam penyelesaian pekerjaan.

5.3.2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Pada penelitian sejenis di masa yang akan datang, sebaiknya menambahkan variabel penelitian yang digunakan sebagai prediktor (variabel independen) yang relevan seperti variabel ketelibatan, motivasi kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Penelitian selanjutnya juga dapat menambahkan variabel *outcomes* (variabel dependen) seperti variabel kepuasan kerja, loyalitas, komitmen organisasional dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, B.M. (1999). Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 8.
- Bass, B.M., dan Avolio, B.J. (2016). Transformational Leadership and Organizational Culture. *Public Administration Quarterly*, Vol. 4, No. 5.
- Begum, S., Xia, E., Mehmood, K., Iftikhar, Y., dan Li, Y. (2020). The Impact of CEOs' Transformational Leadership on Sustainable Organizational Innovation in SMEs: A Three-Wave Mediating Role of Organizational Learning and Psychological Empowerment. *Multidisciplinary Digital Publishing Institute, Sustainability Vol. 12*.
- Dakin, B.C., Tan, N.P., Conner, T.S., dan Bastian, B. (2022). The Relationship Between Prosociality, Meaning, and Happiness in Everyday Life. *Journal of Happiness Studies*, Vol. 23.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hartono, J. (2018). *Metode Pengumpulan Dan Teknik Analisis Data*. Yogyakarta: Andi.

- He Y, Liu Q, Turel O, He Q and Zhang S (2023). Prosocial Behavior Predicts Meaning in Life During the COVID-19 Pandemic: The Longitudinal Mediating Role of Perceived Social Support. *Front. Public Health, Vol. 11*.
- Hoque, K.E., dan Raya, Z.T. (2023). Relationship between Principals' Leadership Styles and Teachers' Behavior. *Behaviour Science, Vol. 13, No. 111*.
- Jensen, U.T., Andersen, L. B., Bro, L. L., Bøllingtoft, A., Eriksen, T. L. M., Holten, A.L., Würtz, A. (2016). Conceptualizing and Measuring Transformational and Transactional Leadership. *Administration and Society, Vol. 51, No. 1*.
- Kartono, K. (2014). *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT Radja Grafindo Prasada.
- Khanna, v., Sharma, e., Chauhan, s., dan Pragyendu. (2017). Effects of Prosocial Behavior on Happiness and Well-Being. *The International Journal of Indian Psychology, Vol. 4, No. 2*.
- Kittikunchotiwut, P. (2020). Transformational Leadership and Financial Performance: The Mediating Roles of Learning Orientation and Firm Innovativeness. *Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol. 7, No. 10*.
- Kjeldsen, A. M. and Andersen, L.B. (2012). How Prosocial Motivation Affects Job Satisfaction: An International Analysis of Countries with Different Welfare State Regimes. *Scandinavian Political Studies, Vol. 36, No. 2*.

Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: The Mc-Graw-Hill Companies, Inc.

Marhayati, N., Chandra, P., dan Fransisca, M. (2020). Pendekatan Kognitif Sosial pada Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Journal of Islamic Education Vol. 3, No. 2*.

Miles, A., Andiappan, M., Upenieks, L., dan Orfanidis, C. (2022) Using prosocial behavior to safeguard mental health and foster emotional well-being during the COVID-19 pandemic: A registered report of a randomized trial. *PLoS ONE, Vol. 17, No. 7*.

Mitonga-Monga, J. and Cilliers, F. (2016). Perceived Ethical Leadership: It's Moderating Influence on Employees' Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors. *Psychology in Africa, Vol. 23, No. 27*.

Nkamdem. M.G.S.E. (2021). The Effect of Transformational Leadership Style in the Enhancement of Prosocial Behaviour in Secondary School Students in the SW Region of Cameroon. *International Journal on Integrated Education, Vol. 4, No. 7*.

Pandey, N., dan Hashmi, S. (2020). Impact of Prosocial Behavior on Happiness Amongst Adolescents. *Alochana Chakra Journal, Vol. 9, No. 6*.

Pandu. (2022). *Teori Pertukaran Sosial: Definisi, Prinsip, dan Ciri-Cirinya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., Fetter, R. (1990). Transformational Leader Behaviors and Their Effects on Followers' Trust in Leader, Satisfaction, and Organizational Citizenship Behaviors. *Leadership Quarterly, Vol. 1, No. 2.*
- Putri, V.K.M. (2022). *Teori Kognitif Sosial: Pengertian dan Asumsinya*. <https://www.kompas.com/skola/read/2022/07/19/100000769/teori-kognitif-sosial--pengertian-dan-asumsinya?page=all>
- Ramos, A., Koesmono, T., Ellitan, L., & Otok, B. W. (2023). The Influence of Strategic Leadership, Organizational Learning, And Organizational Culture on Organizational Performance Through Organizational Citizenship Behavior in Timor-Leste National Police Using Structural Equation Modeling. *Economics and Business Quarterly Reviews, Vol. 6, No. 1.*
- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2016). *Organizational Behavior*. London: Pearson Education Limited.
- Rodrigues, A.O., dan Ferreira, M.C. (2015). The Impact of Transactional and Transformational Leadership Style on Organizational Citizenship Behaviors. *Psicological USF, Bragança Paulista, Vol. 20, No. 3.*
- Salim, A., dan Rajput, N.A.R. (2021). The Relationship Between Transformational Leadership, Prosocial Behavioral Intentions, and Organizational

Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. Vol. 8, No. 1.

Schunk, D.H. (2012). *Learning Theoris. An Education Perspektif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.

Sulastri. (2016). Penerapan Teori Kognitif Sosial Dalam Pembelajaran di SD/MI (Analisis Pemikiran Albert Bandura). *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, Vol. 1, No. 1.

Susanto, A. (2018) *Bimbingan dan Konseling di Sekolah Konsep, Teori dan Aplikasinya*. Jakarta: Prenamedia Group.

Wentzel, K. (2015). Prosocial Behaviour and Schooling. *Prosocial Behaviour*, Vol. 5.

Wirawan, I.B. (2015). *Teori-Teori Sosial Dalam Tiga Paradigma*. Jakarta: Prenada Media Grup.

Zgrzywa-Ziemak, A. (2015). *The Impact of Organisational Learning on Organisational Performance. Management and Business Administration. Central Europe*, Vol. 23, No. 4.

Mundzir, I. (2021). *Implementation of Prosocial Education Through Experiential Learning in the Subject of Kemuhammadiyah. Ta'dib*, 24(1), 121-134.

Yapentra, A., & Herman, H. (2020). *Pengaruh kepemimpinan tranformasional dan transaksional terhadap organizational citizenship behavior (ocb) guru smk “m” pekanbar. Eko dan bisnis: riau economic and business review, 11(4), 409-416.*

