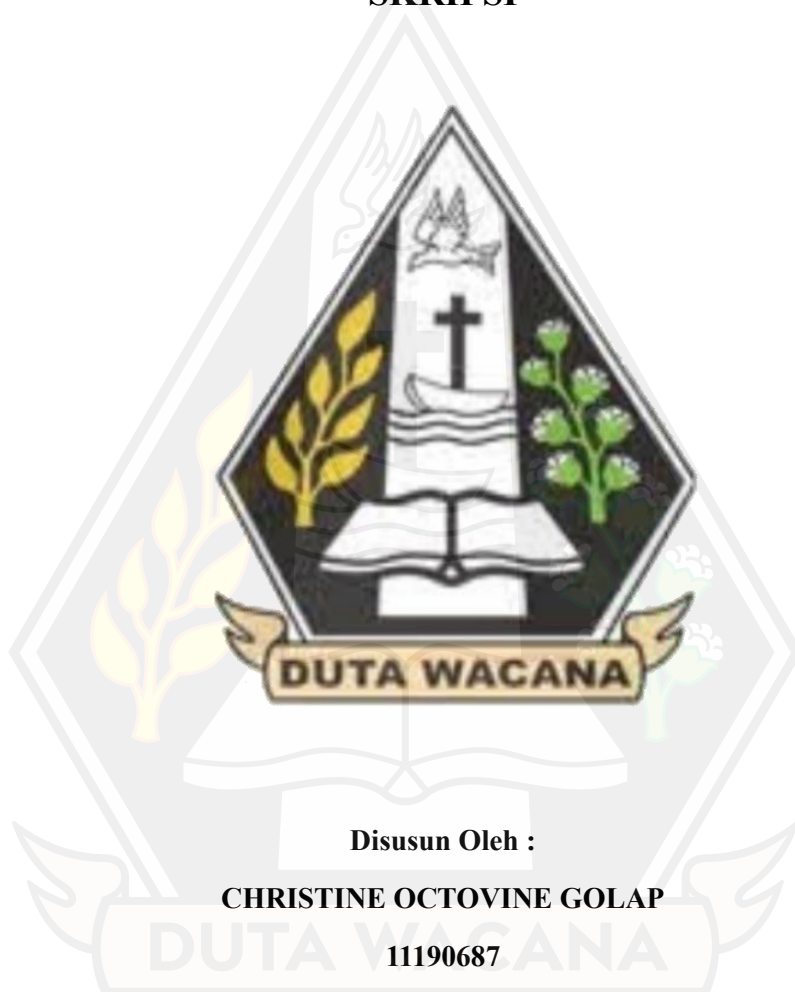


**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU PROSOSIAL PADA
KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS BESAR
YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

CHRISTINE OCTOVINE GOLAP

11190687

**PROGRAM STUDY MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

2023

HALAMAN PENGAJUAN

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2023

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 : Christine Octivine Golap
NIM : 11190687
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 EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU PROSOSIAL PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS BESAR YOGYAKARTA”

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 : 23 Januari 2024

Yang menyatakan



The signature is written in black ink over a yellow 10,000 Indonesian Rupiah stamp. The stamp features the number '10000' and the word 'TEMPER'.

(Christine Octivine Golap)

NIM.11190687

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul
**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU PROSOSIAL PADA
KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS BESAR
YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :
CHRISTINE OCTOVINE GOLAP

11190687

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 tanggal 18 Januari 2024

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.
(Ketua Tim Penguji)



2. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA
(Dosen Penguji)



3. Dr. Heru Kristanto, MT.
(Dosen Penguji/Dosen Pembimbing)



DUTA WACANA

Yogyakarta, 22 Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, SE., M.Si.



Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIAL
TERHADAP PERILAKU PROSOSIAL KARYAWAN PT. POS INDONESIA
(PERSERO) KANTOR POS BESAR YOGYAKARTA**

Yang saya 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. Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak

Yogyakarta, 27 November 2023



Christine Octovine Golap

11190687

HALAMAN MOTTO

“Apapun masalah yang kamu alami, secapek apapun kamu dalam menghadapi gempurann yang dunia berikan padamu. Tetaplah ingat bahwa DIA ada dan selalu menunggumu.”

Matius 11:28

“Tidak semua usaha itu dipermudah, tapi semua yang berusaha pasti berbuah”

2 Tawarikh 15:7

“Ketika kamu sedang merasa kuatir, serahkanlah kepada TUHAN maka IA akan memelihara kamu”

Mazmur 55:22

“ Bukankah telah kuperintahkan kepadamu : kuakan dan tangguhkanlah hatimu? Janganlah kecut dan tawar hati, sebab TUHAN, ALLAHmu menyertai engkau, kemanapun engkau pergi.

Yosua 1:9

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Tuhan Yesus Kristus yang senantiasa memberikan kasih, penyertaan, kekuatan, dan kesempatan kepada penulis sehingga sanggup menjalankan proses studi strata satu dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Orang Tua terkasih, Bapak Perederik Golap dan Ibu Damiati, Kakak terkasih Yulians dan Marthin ,serta Adik tersayang Ester dan Ruth yang selalu menjadi motivasi bagi penulis dan mengingatkan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan studi strata satu. Juga segenap keluarga besar yang senantiasa memberikan dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan studi strata satu
3. Dosen pembimbing penulis, Bapak Dr. Heru Kristanto.,MT yang telah membimbing, memberikan arahan, serta motivasi bagi penulis agar selalu semangat dalam menyelesaikan studi
4. Ibu Dr. -Ing. Wiyatiningsih, S.T., M.T selaku Rektor Universitas Kristen Duta Wacana.
5. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
6. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana.
7. Devita Stevani, Alfonsus Payong Geroda, Veronika Amanda Safuf, Lesly Claudia Silalahi, Farisa Almeida Damayanti, Kurnianto Surya Putra, Anasta

Gloria Matari, Uliyanita, yang merupakan sahabat seperjuangan penulis selama menjalankan studi strata satu dan menyelesaikan skripsi ini.

8. Yosep Bagas K Huik yang merupakan sahabat yang senantiasa membantu penulis selama menjalankan studi strata satu dan menyelesaikan skripsi ini. Serta saudara-saudari I Komang Antika Indra Pramana, Maria Miraci Heland, Defres Beno Reyk, Delia Ester Zonggonau, Kaleng-kaleng Squad, Calon Orang sukses, selaku saudara-saudari terkasih yang memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh dosen mata kuliah penulis yang dengan segenap hati membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak saran sekaligus pengalaman berharga sehingga penulis lebih siap untuk menghadapi masa depan.
10. Buat diri sendiri terima kasih sudah sampai tahap ini walaupun dijalani sambal nangis, gas terus kamu bisa biarpun banyak kesalahan dan kekurangan, kamu hebat, luar biasa kamu pantas untuk dapat yang terbaik. Gass jatuh.
11. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah ikut serta dalam memberikan dukungan dan arahan baik secara langsung maupun tidak langsung terima kasih banyak.

DUTA WACANA

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus karena berkat serta kasih karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik yang berjudul: **“Pengaruh Efikasi Diri dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Prososial Pada Karyawan PT.Pos Indosenia (PERSERO) kantor Pos Besar Yogyakarta.** sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

- 1) Dr. Heru Kristanto., MT selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini;
- 2) Orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dukungan moral dan material; dan
- 3) Sahabat yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata, penulis hanya bisa mendoakan Tuhan Yesus Kristus yang berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 27 November 2023



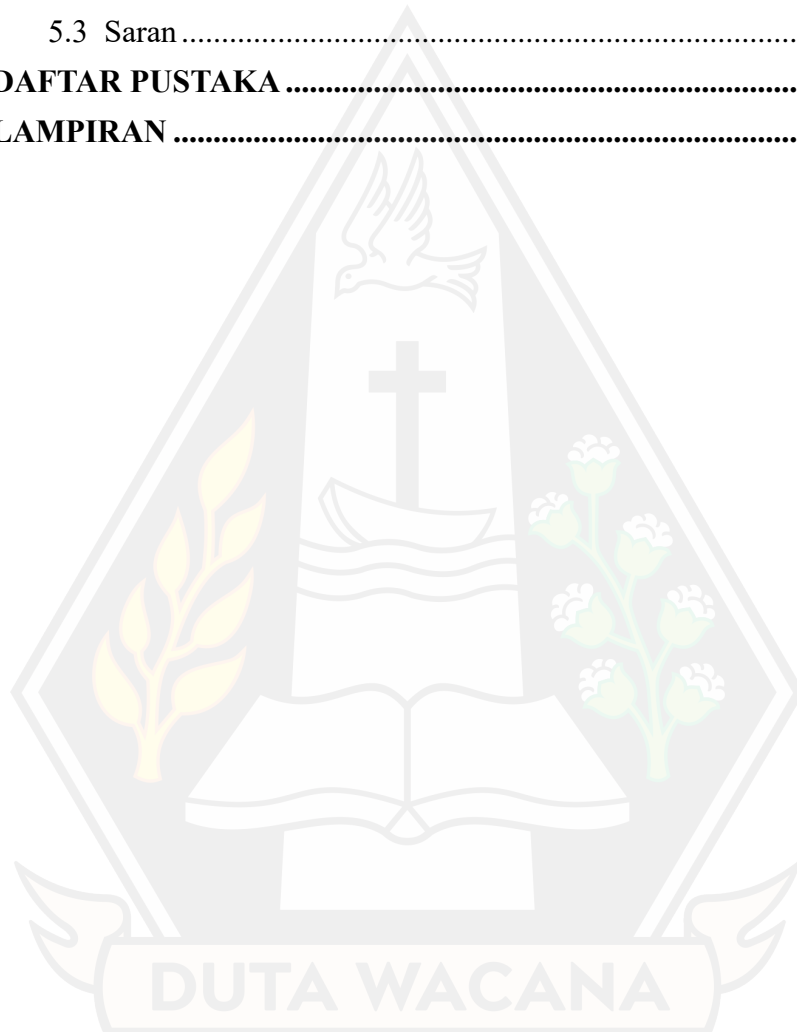
Christine Octovine Golap

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Pertukaran Sosial	8
2.2 Perilaku Prososial	9
2.2.1 Indikator Perilaku Prososial.....	10
2.2.2 Faktor-faktor Perilaku Prososial	12
2.3 Efikasi Diri	12
2.3.1 Indikator Efikasi Diri	14
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Efikasi Diri.....	15
2.3.3 Fungsi efikasi diri	16
2.4 Kepemimpinan Transformasional	18
2.4.1 Indikator Kepemimpinan Transformasional	19
2.4.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional	20
2.4.3 Panduan Kepemimpinan Transformasional	21
2.5 Penelitian Terdahulu	22

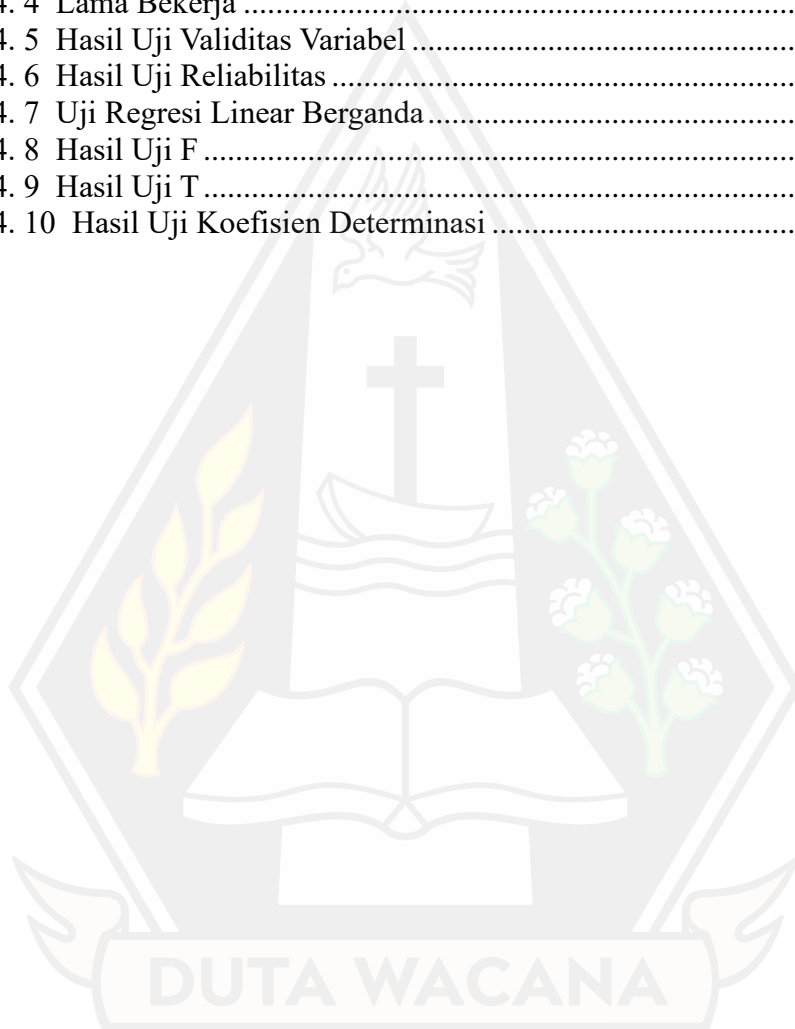
2.6	Desain Penelitian	24
2.7	Pengembangan Hipotesis	25
2.7.1	Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Perilaku Prososial	25
2.7.2	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Perilaku Prososial	25
2.8	Profil Perusahaan.....	26
2.8.1	Tata Nilai Perusahaan	27
2.8.2	Struktur Organisasi Kantor Pos Besar Yogyakarta.	28
BAB III METODE PENELITIAN.....		30
3.1	Sumber Data	30
3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.3	Populasi dan Sampel	31
3.3.1	Populasi Penelitian	31
3.3.2	Sampel Penelitian	31
3.4	Uji Instrumen.....	31
3.4.1	Uji Validitas.....	31
3.4.2	Uji Reliabilitas	32
3.5	Definisi Operasional Variabel.....	33
3.6	Analisis Statistik Deskriptif.....	34
3.7	Uji Hipotesis.....	35
3.7.1	Regresi Linear Berganda.....	35
3.7.2	Uji F	35
3.7.3	Uji T	36
3.7.4	Koefisien Determinasi	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		37
4.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	37
4.1.1	Jenis Kelamin.....	37
4.1.2	Usia	38
4.1.3	Jenjang Pendidikan.....	38
4.2	Analisis Uji.....	40
4.2.1	Uji Validitas	40
4.2.2	Uji Reliabilitas	41
4.3	Uji Hipotesis	42
4.3.1	Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
4.3.2	Uji F	44
4.3.3	Uji T	44

4.3.4 Uji Koefisien Determinasi	45
4.4 Pembahasan	46
4.4.1 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Prososial.....	46
4.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku prososial	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	49
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Keterbatasan	49
5.3 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	54



DAFTAR TABEL

Tabel.2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Skala Likert	30
Tabel 3. 2 Definisi Oprasional Variabel	33
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	37
Tabel 4. 2 Usia.....	38
Tabel 4. 3 Jenjang Pendidikan.....	39
Tabel 4. 4 Lama Bekerja	39
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel	40
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas	42
Tabel 4. 7 Uji Regresi Linear Berganda.....	43
Tabel 4. 8 Hasil Uji F	44
Tabel 4. 9 Hasil Uji T	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	46



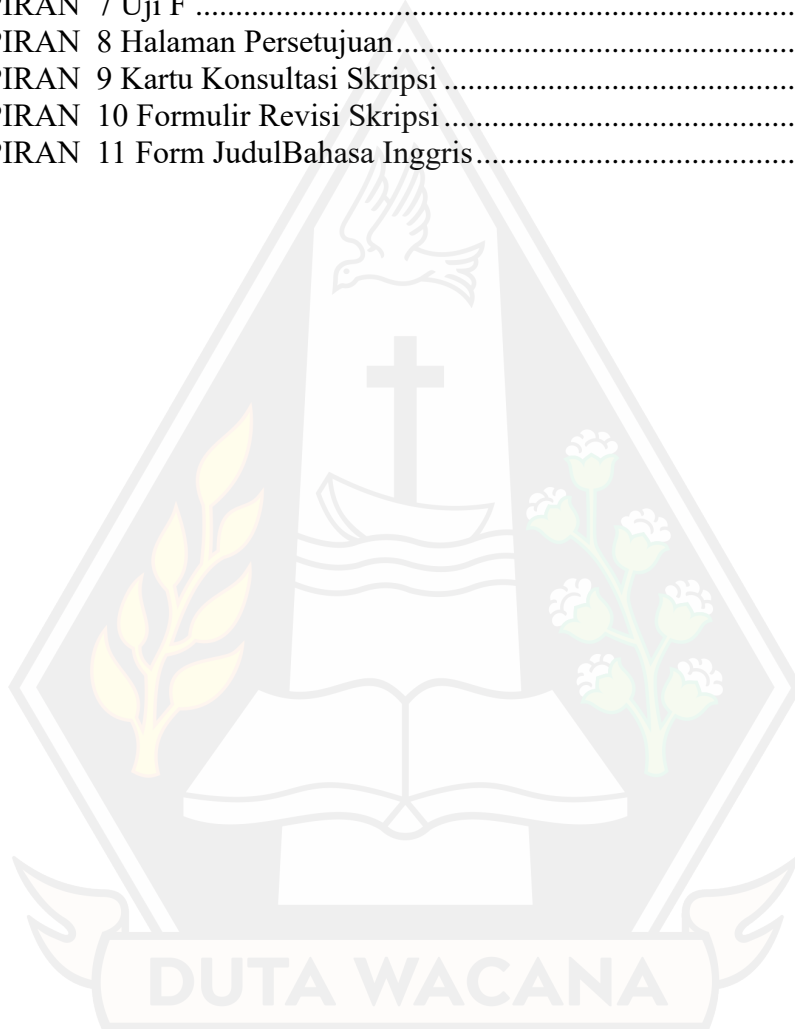
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian	24
Gambar 2. 2 Logo Kantor Pos Indonesia	27
Gambar 2. 3 Gambar Nilai AKHLAK Perusahaan	28
Gambar 2. 4 Gambar Struktur Organisasi PT Pos Indonesia	29



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuisisioner	54
LAMPIRAN 2 Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	66
LAMPIRAN 3 Statistik Deskriptif	69
LAMPIRAN 4 Uji Regresi Linear Berganda.....	70
LAMPIRAN 5 Koefisien Determinasi.....	71
LAMPIRAN 6 Uji T	72
LAMPIRAN 7 Uji F	73
LAMPIRAN 8 Halaman Persetujuan.....	74
LAMPIRAN 9 Kartu Konsultasi Skripsi	75
LAMPIRAN 10 Formulir Revisi Skripsi.....	76
LAMPIRAN 11 Form Judul Bahasa Inggris.....	77



**PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU PROSOSIAL
KARYAWAN PT.POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS BESAR
YOGYAKARTA.**

Christine Octovine Golap

11190687

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email : *christinegolap10@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, kepemimpinan transformasional terhadap perilaku prososial karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling* dalam mengumpulkan data. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuisioner kertas dan pengukuran variabel menggunakan skala likert. Uji analisis yang dilakukan antara lain uji validitas, uji realibilitas, uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji f. Didapati sampel sebanyak 58 responden yang merupakan karyawan kantor pos besar Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis, maka didapat simpulan dari hasil penelitian ini adalah efikasi diri dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku prososial karyawan sebesar 51,2% sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Kata kunci : Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Prososial, Karyawan, PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Yogyakarta.

THE INFLUENCE OF SELF-EFFICACY AND TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ON THE EMPLOYEES PROSOCIAL BEHAVIOR OF PT.POS INDONESIA (PERSERO) YOGYAKARTA POST OFFICE.

Christine Octovine Golap

11190687

Departemen Management Faculty of Business

Duta Wacana Cristian University

Email : *christinegolap10@gmail.com*

ABSTRACK

This research aims to determine the influence of self-efficacy and transformational leadership on the prosocial behavior of PT employees. Pos Indonesia (PERSERO) Yogyakarta Post Office. This research uses simple random sampling in collecting data. Data were collected using paper questionnaires and variable measurement using a Likert scale. Analysis tests carried out include validity tests, reliability tests, multiple linear regression tests, coefficient of determination tests, t tests and f tests. A sample of 58 respondents were found who were employees of the Yogyakarta Post Office. Based on the results of the analysis, the conclusion obtained from the results of this research is that self-efficacy and transformational leadership have a positive and significant effect on employee prosocial behavior by 51.2%, while the remaining 48.8% is influenced by variables outside this research.

Keyword : Self-Efficacy, Transformational Leadership, Prosocial Behavior, Employees, PT.Pos Indonesia (PERSERO) Yogyakarta Post Office.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah makhluk sosial dimana setiap orang merupakan bagian dari masyarakat dan pada umumnya akan saling berinteraksi dengan orang lain, berkomunikasi dan bersosialisasi dalam mewujudkan kehidupan sosial yang baik di tengah Masyarakat. Individu harus mengembangkan rasa tanggung jawab terhadap lingkungan, saling mengerti, saling sayang terhadap orang-orang disekitarnya, sikap saling membantu ini disebut dengan perilaku sosial. Dayakisni & Hudaniah, (2009), perilaku prososial diterjemahkan menjadi sikap yang memberikan manfaat bagi penerimanya namun tetap memberikan manfaat bagi pelakunya

Perilaku prososial menjadi salah satu sikap yang timbul dari hubungan sosial, ialah aktivitas yang dilaksanakan guna memberi pertolongan pada pihak lain tanpa memikirkan maksud motivasi penolong itu (Taylor, et al., 2012). Bentuk perilaku prososial bermacam-macam, mulai dari yang sederhana seperti lebih memperhatikan pihak lain hingga yang kompleks seperti rela berkorban. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan tingkat perilaku prososial pada setiap individu, ada yang tergolong tinggi namun ada pula yang tergolong rendah. Dalam perusahaan karyawan harus mampu menunjukkan sikap perilaku prososial karena setiap hari karyawan akan berinteraksi langsung dengan masyarakat. Untuk mampu berperilaku prososial karyawan harus memiliki keyakinan pada kemampuan dalam

melaksanakan tugas yang diberikan agar karyawan bisa mencapai keberhasilan dan kesuksesan dalam pekerjaannya.

Keyakinan adalah fokus pada kemampuan individu untuk memotivasi diri sendiri, kemampuan kognitif, dan beberapa keterampilan yang diperlukan untuk menangani situasi secara efektif. Keyakinan itu dikenal sebagai efikasi diri. Individu yang mempunyai efikasi diri tinggi merupakan individu yang optimis, sukses, dan berorientasi pada tujuan. Efikasi diri mempunyai dampak jangka panjang terhadap setiap tugas dan aktivitas yang dilakukan seseorang terkait dengan tugas tertentu (Bandura 1977). Efikasi diri memiliki keterkaitan dengan perilaku prososial yang mana sebagai karyawan harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerjanya, termasuk kepekaannya terhadap segala hal dan aturan pada lingkungan tempat kerja. Karyawan harus memiliki kesadaran akan kemampuan dirinya dalam hal motivasi, kemampuan kognitif, dan kemampuan menggambarkan situasi sulit. Karyawan dengan efikasi diri yang baik dapat meningkatkan kepercayaan diri. Karyawan akan mampu bersosialisasi dengan baik dan tidak menarik diri dari lingkungan kerja, karena menganggap dirinya mampu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Efikasi diri mempunyai kaitan dengan perilaku prososial karyawan dimana seorang karyawan yang efikasi diri nyatinggi akan percaya pada kemampuannya dan tidak akan membatasi dirinya dalam melakukan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Efikasi diri dan perilaku prososial ialah aspek penting yang harus dimiliki karyawan. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaan dengan fokus dan dedikasi yang tepat, tingkat penyelesaian tugas yang baik memberikan kontribusi terhadap tingkat efikasi diri karyawan.

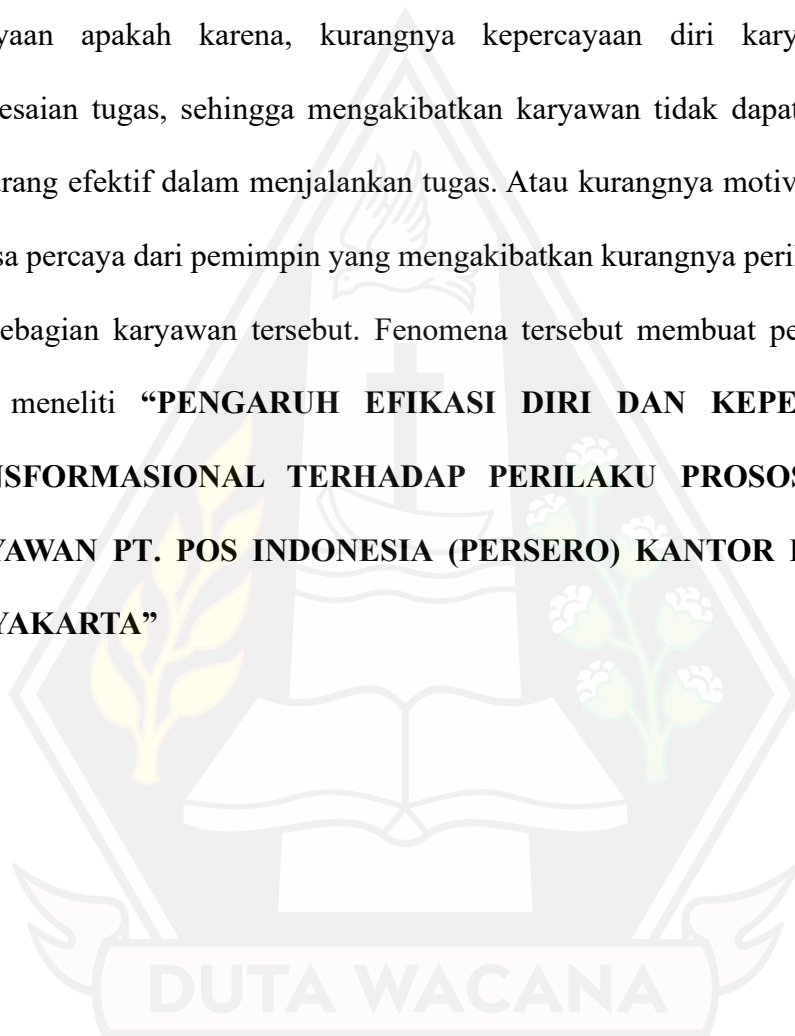
Selain itu, bukan hanya efikasi diri yang berdampak pada perilaku prososial, dalam situasi lain, karyawan membutuhkan seorang pemimpin yang bisa membantu dalam menyelesaikan suatu masalah. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan kepemimpinan yang dapat mempengaruhi orang lain (Thoah, 2006). Hal ini biasanya dikaitkan dengan pemimpin yang memiliki kemampuan membawa perubahan positif.

Perilaku prososial merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional dapat dikatakan sebagai tipe kepemimpinan yang paling penting saat ini (Yukl, 2014: 290). Atasan yang menekankan kepemimpinan transformasional menginspirasi karyawan untuk melaksanakan penyelesaian pekerjaan dengan cara yang unik dan mendorong mereka untuk menjadi lebih kreatif. Dengan obrolan ringan akan memberikan tantangan dengan tingkat kesulitan yang semakin meningkat (Bass et al., 2003). Kepemimpinan transformasional seperti ini sering terlihat dalam dunia bisnis karena mudah beradaptasi dengan perubahan zaman dan bermanfaat bagi banyak orang.

Kepemimpinan transformasional ditandai dengan kepemimpinan karismatik yang mewujudkan strategi dan peran sentral dalam memajukan tujuan organisasi. Pemimpin transformasional juga harus mampu menyelaraskan visi organisasi dan meningkatkan kebutuhan pengikutnya ke tingkat yang lebih tinggi dari yang dibutuhkan. (Muhammad Iqbal 2021). Berdasarkan hasil penelitian oleh (Hanisah, et al., 2019) yang mendukung terkaitnya efikasi diri berpengaruh positif terhadap perilaku prososial. Rudy Gunawan (2016) juga mendukung bahwasannya kepemimpinan transformasional pada perilaku prososial ialah positif. Meskipun

ditemukan pula perbedaan karena berbedanya subjek dan lokasi penelitian, menjadi sumber referensi dan memperkaya temuan karena subjek berbeda juga diterapkan pada penelitian ini

Fenomena yang terjadi di Kantor Pos Besar Yogyakarta saat ini yaitu kurangnya perilaku prososial pada sebagian karyawan, sehingga menimbulkan pertanyaan apakah karena, kurangnya kepercayaan diri karyawan dalam penyelesaian tugas, sehingga mengakibatkan karyawan tidak dapat berkembang dan kurang efektif dalam menjalankan tugas. Atau kurangnya motivasi, dorongan dan rasa percaya dari pemimpin yang mengakibatkan kurangnya perilaku prososial pada sebagian karyawan tersebut. Fenomena tersebut membuat peneliti tertarik untuk meneliti **“PENGARUH EFIKASI DIRI DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP PERILAKU PROSOSIAL PADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) KANTOR POS BESAR YOGYAKARTA”**



1.2 Rumusan Masalah

Perilaku prososial karyawan akan terwujud apabila melekatnya kepercayaan diri (keyakinan diri) terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menyelesaikan berbagai tuntutan dan dapat mendorong perilaku prososial. PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Yogyakarta juga membutuhkan pemimpin yang dapat mendorong karyawannya melakukan sikap perilaku prososial, pemimpin yang dapat mendorong karyawan ialah pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional karena pemimpin dengan gaya transformasional dapat mengatur dan membimbing karyawannya dalam mencapai suatu tujuan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah efikasi diri memberi pengaruh pada perilaku prososial karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Yogyakarta?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku prososial karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Yogyakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah efikasi diri berpengaruh positif terhadap perilaku prososial karyawan
2. Mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap perilaku prososial karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), pada variabel yang diteliti, yaitu efikasi diri, kepemimpinan transformasional dan perilaku prososial.

b. Bagi Akademisi

Kiranya penelitian ini dapat menambah referensi, rekomendasi dan kiprah Universitas Kristen Duta Wacana dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

c. Bagi Karyawan

Karyawan dapat menggunakan hasil dari penelitian ini untuk membantu mereka menyelesaikan/memecahkan masalah tertentu dalam perusahaan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

1.5 Batasan Masalah

Batasan dalam penelitian ini :

1. PT.Pos Indonesia (PERSERO) Kantor Pos Besar Yogyakarta
2. Penelitian dilaksanakan pada bulan September hingga Oktober tahun 2023
3. Responden penelitian yakni karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta dengan

ketentuan :

• Jenis Kelamin	: Laki-laki dan Perempuan
• Usia	: 24-55 tahun

• Tingkat Pendidikan	: SMA, D1, D2, D3, Sarjana Pascasarjana
----------------------	---



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan dapat disimpulkan efikasi diri dan kepemimpinan transformasional memberi pengaruh pada perilaku prososial karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta

1. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku prososial, maka dari itu hipotesis pertama terbukti.
2. Kepemimpinan transformasional juga mempengaruhi perilaku prososial secara signifikan dan positif, maka dari itu juga hipotesis kedua penelitian ini terbukti.

5.2 Keterbatasan

Dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti telah melaksanakan sesuai dengan kaidah dan pedoman penelitian, namun masih belum sempurna dan memiliki keterbatasan:

1. Peneliti hanya terbatas pada responden Kantor Pos Besar Yogyakarta. Sehingga belum dapat menemukan hasil pada kantor pos lain.
2. Penelitian ini hanya memasukkan variabel efikasi diri dan kepemimpinan transformasional karena keduanya merupakan faktor yang berdampak terhadap perilaku prososial. Masih banyak faktor yang berdampak/berpengaruh pada perilaku prososial yang belum bisa dibahas dan dijabarkan sepenuhnya dalam penelitian ini.

5.3 Saran

Berikut beberapa saran yang bisa di berikan :

1. Bagi karyawan Kantor Pos Besar Yogyakarta

Karyawan mempertahankan kepercayaan diri dan meyakini kemampuan pada diri sendiri. Pemimpin kantor pos juga dapat mempertahankan gaya kepemimpinan transformasional, dan lebih memperhatikan setiap dimensi kepemimpinan transformasional yang di terapkan kepada para karyawan agar karyawan lebih peka lagi dan bersedia melakukan peran lebih atau perilaku prososial lebih tinggi.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya kiranya dapat menyempurnahkan dan melengkapi hasil dari penelitian ini, dengan menambahkan variabel-variabel baru yang belum ada pada penelitian ini. Penelit selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian dengan meningkatkan jumlah responden penelitian dan memperluas jangkauan wilayah penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, Y. A. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Anzala, A R, (2018), Skripsi *Hubungan Efikasi Diri Dengan Perilaku Prosocial Pada Santri Mahasiswa Di Pondok Pesantren X Yogyakarta*. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
- Asih, G. Y., & Pratiwi, M. M. S. (2010). Perilaku Prosocial Ditinjau dari Empati dan Kematangan Emosi. *Jurnal Volume I, No I*. Kudus Universitas Muria Kudus.
- Bandura, A. (1997). *Self Efikasi: The Exercises Of Control*. New York: W.H Freeman and company
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). "Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership". *Journal of Applied Psychology, 88(2), 207–218*.
- Dayakisni, & Hudaniah. (2009). *Psikologi Sosial Edisi Revisi*. UMM Press, 211.
- Dayakisni, & Hudaniah. (2009). *Psikologi Sosial*. UMM Press, 162.
- Dayakisnis, & Hudaniah. (2009). *Psikologi Sosial Edisi Revisi*. UMM Press, 212
- Edlin, I., & Suryalena. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT.PLN (PERSERO) UPDK Pekanbaru*. JOM FISIP Vol. 8: Edisi I.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan,R. (2016), "Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada PT. First Marchinery Tradeco cabang Surabaya", *Jurnal Agora Vol.4, No.1, Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra*.
- Hanisah, Solfiah Y, Kurnia R, (2019). "Hubungan Efikasi Diri Dengan Perilaku Prosocial Guru Paud Kabupaten Indragiri Hilir" *Jurnal Pendidikan Islam AnakUsia Dini, Vol 2, No 2*.
- Hendra, & Kurniawan, H. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional*. Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP.

- Krimon, R. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri 1 Kerinci*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi.
- Malau, W., & Putra, M. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap dukungan organisasional pada karyawan jumping stone coffee and grill denpasar. *E jurnal manajemen Vol 11 No 6*.
- Mighfar, S. (2015). Social Exchange Theory: Telaah Konsep George C. Homans Tentang Teori Pertukaran Sosial. *LISAN AL-HAL: Jurnal Pengembangan Pemikiran dan Kebudayaan, Vol 9 No 2*.
- Muhammad Iqbal, (2021), “Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasa” *Jurnal Pendidikan Vol 10, No 3 (Hal 120-123)*.
- Muzakki, & Pratiwi, R.A. (2019), “Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi diri terhadap Kinerja karyawan”, *Jurnal Publized Vol.20, No.2, Universitas Airlangga*.
- Mondiani Tria. (2012), Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Upj Semarang, *Jurnal Administrasi Bisnis Volume I Nomor 1*.
- Musses, P.H (2002). *Perkembangan Dan Kepribadian Anak*. Jakarta: Erlangga
- Ninda, Yusra. N. (2021). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ratnasari, H, (2018), *Skripsi Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Metraplaza*,
- Risma, Devi. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Educhild*. Vol. 1, No. 1.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Sanghi, S. (2009). *Organizational Behavior* (13th ed). New Delhi: Doring Kindersley Pvt. Ltd
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Suriagiri, H, (2020), *Kepemimpinan Transformasional*, CV. Radja Publika, Jl. Cempaka Putih, Sp. Tiga Blang Rayeuk, Dsn. Angsana, Kelurahan Hagu Barat Laut, Kec. Banda Sakti, Kota Lhokseumawe,
- Taylor, et al. (2012). *Psikologi Sosial*. Prenada Media Group

- Thoha, M. (2006). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Wijaya, A., & Dewi, A. (2020). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja karyawan dengan Efikasi diri sebagai Variabel Mediasi”, *E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 12, 2020: 3621-3640*
- Yukl, G. A. (2014). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.

